

PENGATURAN HUKUM HUBUNGAN KERJA ANTARA PENGUSAHA DAN PEKERJA DALAM KAITANYA DENGAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB)

¹Mangaraja Manurung, ²Eva Noviyana, ³Ardhica Fauzi, ⁴Kamarul Zaman, ⁵Sumiati, ⁶Fahry Harahap, ⁷Ahmad Nurdin, ⁸Arbin Tanjung
Fakultas Hukum, Universitas Asahan
Jalan Latsitarda, Kisaran, Kabupaten Asahan, Sumatera Utara
Email : mrjamanurung1970@gmail.com

ABSTRAK

Perjanjian kerja bersama antara pekerja dan pengusaha merupakan hal yang sangat penting mengingat bahwa hak-hak pekerja merupakan hak yang harus dipenuhi. Indonesia mengatur seluruh aturan yang melekat pada pekerja dan pengusaha dimana keduanya memiliki hak dan tanggungjawab baik sebagai pekerja maupun pengusaha. Dalam perjanjian kerja bersama diatur mengenai jaminan-jaminan pekerja, berkaitan dengan hal tersebut penelitian ini membahas mengenai pengaturan upah, cuti, waktu kerja dan jaminan sosial sebagai hak-hak normatif pekerja/buruh di perusahaan. proses penyelesaian perselisihan dalam hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Penelitian normatif disebut penelitian hukum doktrinal dan dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in books*) atau sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas. Dalam penelitian normatif berusaha untuk mengkaji dan mencari jawaban tentang apa yang seharusnya dari setiap permasalahan

Kata Kunci : Hubungan Kerja, Pekerja, Pengusaha, Perjanjian Kerja Bersama

Abstract

Collective labor agreements between workers and employers are very important considering that workers' rights are rights that must be fulfilled. Indonesia regulates all the rules attached to workers and employers where both have rights and responsibilities as both workers and employers. The collective labor agreement regulates worker guarantees, in this regard, this research discusses the arrangement of wages, leave, working time and social security as the normative rights of workers/laborers in the company. the process of resolving disputes in the working relationship between workers/labourers and employers. Normative research is called doctrinal legal research and is conceptualized as what is written in the legislation (law in the box) or as a rule or norm that is a benchmark for human behavior that is considered appropriate. In normative research trying to examine and find answers about what should be from each problem

Keywords: Employment Relations, Workers, Employers, Collective Labor Agreement

A. Latar Belakang

Manusia dituntut untuk memenuhi kebutuhan dalam melangsungkan hidupnya serta memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga manusia dituntut untuk bekerja. Pekerja membutuhkan lapangan pekerjaan untuk berjuang memenuhi kebutuhan yang beraneka ragam. Dalam melangsungkan pekerjaannya adanya hubungan antara pemberi kerja dan penerima pekerjaan, di dalam pemenuhan perjanjian kerja antara kedua belah pihak mesti seimbang antara satu dengan yang lainnya..

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah sesuatu yang berhubungan dengan waktu kerja sebelum, selama dan setelah jam kerja. Berdasarkan pengertian ketenagakerjaan, dapat disimpulkan bahwa pengertian undang-undang ketenagakerjaan adalah segala peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan, baik dalam hubungan kerja dan setelah pemutusan hubungan kerja. Dengan demikian terdapat pengertian yang lebih luas tentang hukum perburuhan daripada hukum perburuan yang selama ini dikenal, yang cakupannya hanya berlaku untuk hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha dalam suatu hubungan kerja. Uraian selanjutnya dalam buku ini disusun berdasarkan pendekatan konsep Hukum Ketenagakerjaan tersebut.¹

Pemerintah sudah berupaya untuk membuat masyarakat Indonesia sejahtera dan menyelesaikan masalah ekonomi yang ada tetapi belum sesuai

dengan hasil yang diharapkan dikarenakan banyak angka pengangguran yang ada di Indonesia diantaranya banyak nya persaingan untuk merebutkan pekerjaan dikarenakan sedikitnya lapangan pekerjaan yang sangat sulit didapatkan mengakibatkan masyarakat indonesia mendapatkan pekerjaan yang tidak memikirkan resiko yang dia dapat dari pekerjaannya.

Di dalam pasal 151 ayat (2) Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan:

2) Dalam hal segala upaya sudah dilakukan, akan tetapi penghentian kerja tidak dapat dihindari, sehingga hubungan kerja mesti melakukan runding atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh;

Dan juga pasal 153 ayat (1) Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan:

1) Majikan dilarang melakukan penghentian hubungan kerja karena alasan ini :

a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu melampui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;

b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban kepada negara seperti ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

c. pekerja/buruh melangsungkan ibadah sesuai perintah agamanya;

d. pekerja/buruh menikah;

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta; Rajawali Pers;), hal:24

- e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya;
- f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya didalam satu perusahaan.
- g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/buruh diluar jam kerja, atau didalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha,
- h. pekerja/buruh melakukan aduan kepada pihak berwajib karena melakukan tindak pidana;
- i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan;
- j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.²

Ketentuan pasal 151 dan 153 Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang tepatnya tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan suatu perusahaan MNC Group yang Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang secara massal sekitar 300 pekerja oleh MNC Group milik Hary Tanoesodibjo, tidak sesuai prosedur yang ditetapkan oleh UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. PHK yang dilakukan tidak sesuai dengan prosedur dan dari manajemen perusahaan belum ada penjelasan kenapa pekerja itu di PHK dan pihak perusahaan

tidak memberikan surat peringatan kepada karyawan sebelum menerima surat pemberitahuan PHK, surat itu tidak diberikan langsung karyawan melainkan dikirimkan kerumah masing-masing pekerja yang di PHK. Pesangon yang diberikan pun tidak sesuai dengan enam kali dari upah perbulan pekerja/buruh yang di PHK, jika PHK tidak bisa dihindari maka maksud Pemutusan Hubungan Kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan pekerja/buruh. Selain itu, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan pemaparan kasus diatas kiranya cocok untuk di bahas dan bahwa di pahami dalam mengadakan hubungan pekerja harus adanya ikatan dalam suatu pekerjaan karna adanya suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh yang dibuat oleh kedua belah pihak dengan ketentuan yang berlaku. Oleh karena itu, membahas hal tersebut menjadi satu judul penelitian ini yaitu "Pengaturan Hukum Hubungan Kerja Antara Pengusaha Dan Pekerja Dalam Kaitanya Dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaturan upah, cuti, waktu kerja dan jaminan sosial sebagai hak-hak normatif pekerja/buruh di perusahaan.
2. Bagaimana proses penyelesaian perselisihan dalam

² Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; Pasal 151 dan Pasal 153

hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

C. Metode Penelitian

1. Tipe Penelitian

Dalam melakukan penulisan penelitian hukum terhadap dua tipe penelitian yaitu penelitian normatif dan penelitian empiris. Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang diteliti, maka dalam hal ini penulis menggunakan tipe penelitian normatif.

Penelitian normatif disebut penelitian hukum doktrinal dan dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in books*) atau sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas. Dalam penelitian normatif berusaha untuk mengkaji dan mencari jawaban tentang apa yang seharusnya dari setiap permasalahan.³

1. Sumber Bahan Hukum

Didalam penelitian hukum normatif, terdapat tiga macam bahan pustaka yang digunakan yaitu :

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan-bahan hukum yang mengikat dan autoritatif yang berasal dari pemerintah sebagai pemegang otoritas. Bahan hukum primer terdiri dari norma atau kaidah dasar, perturan dasar, peraturan perundang-undangan, yurisprudensi, traktat dan hukum adat. Bahan hukum primer yang digunakan dalam penulisan ini yakni :

a. Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945;

b. Ketetapan majelis permusyawaratan rakyat;

c. Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan; dan,

d. Undang-Undang nomor 02 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

2.2 Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan-bahan yang mendahulukan bahan-bahan hukum primer sehingga dapat membantu dan menelaah hukum primer. Bahan hukum sekunder terdiri dari rancangan perundang-undangan, hasil karya ilmiah para sarjana, hasil-hasil penelitian maupun dokumen resmi seperti buku teks, jurnal hukum, komentar atas putusan pengadilan, dll .

2.3 Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang mendukung bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dengan memberikan pemahaman dan pengertian atas bahan hukum lainnya. Bahan hukum yang dipergunakan oleh penulis adalah kamus besar bahasa indonesia dan kamus hukum.

3. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Bahan hukum dikumpulkan melalui prosedur inventarisasi dan idntifikasi peraturan perundang-undangan, serta klarifikasi dan sistematisasi bahan hukum sesuai permasalahan penelitian. Oleh karena itu, teknik pengumpulan bahan hukum yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan kepustakaan. Studi kepustakaan

³<https://idtesis.com/metode-penelitian-hukum-empiris-dan-normatif/di> akses pada tanggal 26 mei 2018

dilakukan dengan cara membaca, menelaah, mencatat membuat ulasan bahan-bahan pustaka yang ada berkaitan dengan hukum ketenagaakerjaan.

4. Analisa Data

Dalam proses penganalisaan data dilakukan dengan cara terurai, penulis menggunakan dua metode yaitu :

a. Metode deduktif seleksi data, yaitu pemeriksaan data untuk mengetahui berpangkal dari prinsip-prinsip dasar. Kemudian penelitian tersebut mengadirkan objek yang hendak diteliti sesuai dengan keperluan penelitian apakah data tersebut sudah lengkap.

b. Metode komparatif, klasifikasi data yakni membandingkan antara satu teori dengan teori yang dikemukakan oleh pendapat ahli kemudian diambil kesimpulan agar mempermudah dalam menganalisanya.

D. Hasil dan Pembahasan

1. Pengaturan upah, cuti, waktu kerja, dan jaminan sosial sebagai hak-hak normatif pekerja/buruh di perusahaan

Upah merupakan hal terpenting dan merupakan ciri khas dalam suatu hubungan kerja, upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja atau buruh yang melakukan pekerjaan pada suatu perusahaan atau suatu badan hukum lain. Upah yang dibayarkan kepada pekerja atau buruh pada dasarnya dalam bentuk uang, namun dapat dibentuk dari bentuk lain. Namun nilainya tidak boleh melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima dan upah dalam

bentuk lain adalah hasil produksi atau barang yang mempunyai nilai ekonomis.⁴

Upah biasanya ditetapkan oleh kedua belah pihak dalam perjanjian kerja, dalam peraturan majikan, dalam peraturan upah atau dalam perjanjian perburuhan. Ada kemungkinan bahwa dalam perjanjian dan peraturan tidak terdapat ketentuan mengenai upah itu. Dalam hal demikian itu, buruh berhak atas upah yang biasa pada waktu perjanjian kerja dibuat untuk pekerjaan yang dijanjikan, di tempat pekerjaan tersebut dilakukan. Jika kebiasaan seperti itu tidak ada, upah itu ditetapkan dengan mengingat keadaan menurut keadilan (K.U.H.Per.ps.1601 q). Ketentuan ini tidak berlaku, jika telah diperjanjikan bahwa upah itu akan ditetapkan oleh orang ketiga ataupun akan ditetapkan oleh kedua belah pihak di kemudian hari. Dalam hal upah tidak ditetapkan perjanjian dalam perjanjian kerja, pada umumnya ditarik kesimpulan bahwa kedua belah pihak telah bersepakat bawa penetapan akan dilakukan oleh majikan secara sepihak. Dengan sendirinya majikan harus menetapkannya dengan iktikad baik. Jika majikan melanggar itikad baik ini, buruh dapat menuntut kebiasaan atau upah yang adil itu.⁵

Bentuk perlindungan upah yang pertama adalah upah minimum pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat 3 huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

⁴ Skripsi, *Pelaksanaan Hubungan Kerja Antara Pengusaha Dan Pekerja Dalam Kaitanya Dengan Aspek Norma Kerja Di Solopos*, Devita Christi Rosali, Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret Surakarta.

⁵ Halili Toha, Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh*, (PT. Bina Aksara; Jakarta; 1987) hlm: 57

Kebijakan upah minimum saat ini yang diterapkan oleh Gubernur masih berkuat pada “upah minimum”, dengan besaran nilai masih jauh dari kehidupan layak bagi buruh dan keluarganya. Padahal dengan keterlibatan negara (Gubernur) di dalam penetapan upah, diharapkan dapat mengarahkan pengusaha untuk mengeluarkan kebijakan upah minimum yang menguntungkan buruh.⁶

Bila kita tafsirkan terhadap pengertian upah tersebut dan terhadap apa yang pada umumnya berlaku pada hubungan kerja, maka upah dapat terbagi ke dalam empat kelompok yaitu diantaranya adalah:

1. Upah pokok termasuk tunjangan istri dan anak.
2. Tunjangan perusahaan sebagai daya tarik perusahaan atau intensive.
3. Tunjangan khusus (*special allowance*), karena suatu keadaan atau atas lokasi pekerjaan.
4. Tunjangan atau jaminan sosial seperti kesehatan, jaminan hari tua, pendidikan, perumahan dan lain-lain.⁷

Penetapan upah melahirkan ketidakpuasan kedua belah pihak, baik itu buruh maupun pengusaha. Upah minimum seharusnya berperan sebagai jaring pengaman bukan menjadi alat letigimasi standar upah seolah-olah maksimum.⁸

Dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diatur mengenai macam-macam istirahat dan macam-macam cuti, yaitu:

- 1). Waktu istirahat jam kerja

Waktu istirahat jam kerja diatur dalam pasal 79 ayat 2 huruf a Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dimana dijelaskan bahwa istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama empat jam terus menerus dan waktu istirahat tidak termasuk jam kerja.

2). Istirahat Mingguan⁹

Dalam pasal 79 ayat 2 huruf b Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur mengenai istirahat mingguan. Pasal tersebut berbunyi: Istirahat mingguan satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu atau dua hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu.¹⁰

Ketentuan mengenai waktu istirahat yang diambil tidak harus pada hari minggu, hal ini dapat ditentukan oleh perusahaan yang bersangkutan. Waktu pekerja tersebut tidak mendapatkan upah.

3). Istirahat Tahunan

Ketentuan yang mengatur mengenai istirahat tahunan pasal 79 ayat 2 huruf c Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam pasal itu berbunyi: cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus.¹¹ Hak istirahat tahunan ini gugur apabila waktu enam bulan setelah lahirnya hak itu. Pekerja/buruh ternyata tidak menggunakan haknya bukan karena alasan istimewa yang ditentukan.

⁶ Fahroji Ikhwan, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Setara Perss, 2015), hlm: 97

⁷ Mathius Tambing, Atum Burhanuddin, *Pokok-Pokok Perjuangan*

Hukum Ketenagakerjaan, (F.SP.KSI; jakarta; 2010), hlm: 62

⁸ Ibid, hlm: 66

⁹ Ibid, pasal 79 ayat 2 huruf a

¹⁰ Ibid, pasal 79 ayat 2 huruf b

¹¹ Ibid, pasal 79 ayat 2 huruf c

4). Cuti Haid

Selain beberapa macam istirahat seperti yang telah dijelaskan diatas, terdapat juga istirahat yang fungsinya adalah memberikan perlindungan khusus terhadap pekerja perempuan, yaitu cuti haid.

Ketentuan mengenai cuti haid diatur dalam pasal 81 undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dimana dalam pasal itu dijelaskan bahwa pekerja/buruh perempuan yang pada masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.¹² Hal tersebut harus sesuai dengan perjanjian kerja bersama (PKB) yang telah disepakati. Maksudnya bahwa pekerja perempuan boleh meminta cuti haid selama 2 hari apabila merasakan sakit kalau tidak sakit tidak bisa cuti haid.

5). Cuti Hamil dan Cuti bersalin/Cuti keguguran

Ketentuan mengenai cuti hamil dan cuti bersalin/cuti keguguran diatur juga dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Dalam undang-undang nomor 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja, pasal 1 dalam undang-undang ini menjelaskan bahwa jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupauang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dengan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa:

1. Jaminan kecelakaan kerja
2. Jaminan kematian
3. Jaminan hari tua

¹² Ibid, pasal 81

4. Jaminan pemeliharaan kesehatan

Jaminan sosial tersebut sudah tidak berlaku lagi dikarenakan sudah adanya Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial dan sekarang Undang-Undang tersebut diganti lagi menjadi Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS). Berdasarkan undang-undang Nomor 24 tahun 2011, BPJS akan menggantikan sejumlah lembaga jaminan sosial yang ada di Indonesia yaitu lembaga asuransi jaminan kesehatan PT Askes Indonesia menjadi BPJS kesehatan dan lembaga jaminan sosial ketenagakerjaan PT Jamsostek menjadi BPJS ketenagakerjaan. Transformasi PT Askes dan PT Jamsostek menjadi BPJS dilakukan secara bertahap. Pada awal 2014, PT Askes akan menjadi BPJS Kesehatan, selanjutnya pada 2015 giliran PT Jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan.¹³

2. Proses Penyelesaian Perselisihan Dalam Hubungan Kerja Antara Pekerja/Buruh Dengan Pengusaha.

Dalam sebuah perusahaan, baik itu pengusaha maupun pekerja pada dasarnya memiliki kepentingan atas kelangsungan usaha dan keberhasilan perusahaan. Meskipun keduanya memiliki kepentingan terhadap keberhasilan perusahaan tidak dapat dipungkiri terjadinya perselisihan masih sering terjadi antara pengusaha dan pekerja. Bila sampai terjadi perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Hubungan industrial yang kondusif antara pengusaha dan pekerja/buruh menjadi kunci utama untuk menghindari terjadinya

¹³<https://id.m.wikipedia.org/wiki/ba-dan-penyelenggara-jaminan-sosial>

pemutusan hubungan kerja, meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh serta memperluas kesempatan kerja baru untuk menanggulangi pengangguran di Indonesia.¹⁴

Berdasarkan pasal 3 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan industrial, perundingan biparti adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/ serikat buruh atau antara serikat pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih. Perundingan biparti adalah perundingan secara musyawarah untuk mencapai mufakat.¹⁵

Penyelesaian melalui biparti harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak perundingan dilaksanakan. Apabila jika perundingan tersebut mencapai suatu kesepakatan maka para pihak wajib membuat suatu perjanjian bersama dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial.

Konsilisasi merupakan salah satu bentuk penyelesaian sengketa diluar pengadilan yang berarti bahwa proses penyelesaian sengketa tersebut dilakukan secara damai apabila para pihak yang bersengketa telah sepakat untuk menemukan solusi yang bersahabat.¹⁶

Penyelesaian melalui perselisihan mediasi, mediasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh

hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral (pasal 1 angka UU Nomor 2 tahun 2004). Proses mediasi dibantu oleh seseorang mediator hubungan industrial, yang merupakan pegawai instansi pemerintahan yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri ketenagakerjaan.

Penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial (PHI) adalah pengadilan khusus yang dibentuk dilingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Menurut pasal 56 undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, Pengadilan Hubungan Industrial mempunyai kompetensi absolut untuk memeriksa dan memutus:

- Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak
- Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
- Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja
- Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antara serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan.¹⁷

Penyelenggaraan hubungan industrial pada hakekatnya menyangkut hubungan antar manusia yang memerlukan komitmen para pelaku hubungan industrial secara konsisten, maka untuk

¹⁴ <https://gajimu.com/pekerja-yanglayak/serikat-pekerja/hubungan-industrial>

¹⁵ Ibid, pasal 3 ayat 1

¹⁶

<http://nielasafiraaa.blogspot.com/2014/01/konsolisasi.html?m=1>

¹⁷ Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

mencapai perwujudan hubungan industrial harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat, setidaknya diperlukan suatu kondisi sikap mental dan sikap yang terbuka, jujur, bertanggung jawab, terukur dengan meletakkan kepentingan bersama diatas kepentingan perorangan, kelompok maupun golongan.

Untuk dapat merespon secara baik masalah-masalah hubungan industrial yang berkembang secara dinamis, kompleks dan pelik, harus membangun suatu konsepsi dengan mempertimbangkan semua faktor yang berpengaruh.

E. Penutup

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di atas, terkait dengan pengaturan hukum hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dengan kaitanya dengan perjanjian kerja bersama(PKB), maka ada beberapa point penting yang bisa ditarik menjadi kesimpulan dalam skripsi ini yaitu sebagai berikut :

1. pengaturan upah, cuti, waktu kerja, dan jaminan sosial sebagai hak-hak normatif pekerja buruh diperusahaan. Merupakan hal terpenting dalam suatu perlindungan norma kerja untuk memberikan kepastian hak dan kewajiban untuk perlindungan hukum pekerja/buruh dengan pengusaha yang masih sering bertentangan yang disebabkan adanya perbedaan pendapat dan prinsip antara pekerja dengan pengusaha yang berkaitan dengan sistem pengupahan, waktu kerja, cuti dan jaminan sosial.

2. Proses penyelesaian perselisihan dalam hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Proses penyelesaian tersebut sudah

diatur dalam undang-undang nomor 02 tahun 2004 tetapi undang-undang belum sepenuhnya mengatur pelaksanaan norma kerja, oleh karna itu perusahaan dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh harus menyempurnakan isi peraturan dalam perjanjian kerja bersama (PKB) mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja khususnya aspek norma kerja. Supaya tidak terjadinya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

B. Saran

1. Undang-undang belum sepenuhnya mengatur pelaksanaan norma kerja, oleh karena itu perusahaan harus lebih menyempurnakan isi peraturan perusahaan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja khususnya aspek norma kerja, ketentuan tentang upah, cuti, waktu kerja dan jaminan sosial.

2. Jika dalam perselisihan hubungan kerja, maka para pihak yang berselisih, harus mengutamakan penyelesaian perselisihan yang diatur dalam undang-undang nomor 02 tahun 2004 melalui musyawarah perundingan bipartip. Selain untuk menghindari perkara yang terjadi terhadap pekerja/buruh dengan pengusaha, musyawarah merupakan jalan terbaik.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku-Buku

Fahroji Ikhwan, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Setara Perss, 2015

Halili Toha, Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh*, (PT. Bina Aksara; Jakarta; 1987) hlm: 57

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta; Rajawali Pers;), hal:24

Mathius Tambing, Atum Burhanuddin, *Pokok-Pokok Perjuangan Hukum Ketenagakerjaan*, (F.SP.KSI; jakarta; 2010), hlm: 62

Skripsi, *Pelaksanaan Hubungan Kerja Antara Pengusaha Dan Pekerja Dalam Kaitanya Dengan Aspek Norma*

Kerja Di Solopos, Devita Christi Rosali, Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret Surakarta.

2. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; Pasal 151 dan Pasal 153

Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

3. Situs Internet

<https://idtesis.com/metode-penelitian-hukum-empiris-dan-normatif/di> akses pada tanggal 26 mei 2018

<https://id.m.wikipedia.org/wiki/badan-penyelenggara-jaminan-sosial>

<https://gajimu.com/pekerjayanglayak/serikat-pekerja/hubungan-industrial>

Ibid, pasal 3 ayat 1

<http://nielasafiraaa.blogspot.com/2014/01/konsolidasi.html?m=1>