

# **PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA PEKERJA DAN PENGUSAHA**

Oleh:

I Made Wirayuda Kusuma

A.A. Ngurah Wirasila

Hukum Keperdataan, Fakultas Hukum, Universitas Udayana

## **ABSTRAK**

Proses pembuatan perjanjian kerja dalam praktek dibuat dengan sangat singkat, karena menggunakan bentuk perjanjian baku, sehingga di dalam proses pembuatan perjanjian kontrak tidak melalui tahapan-tahapan prakontrak sebagaimana biasanya yang diawali dengan proses bernegosiasi antara pihak pekerja dengan pihak pengusaha dan juga perjanjian tersebut dibuat di bawah tangan. Meskipun perjanjian kerja yang dibuat dalam bentuk perjanjian baku dan di bawah tangan, namun perjanjian tersebut tetap diupayakan mengacu dan tunduk pada ketentuan yang termuat di dalam Pasal 1320 KUHPerdara dan Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang merupakan syarat pokok syahnya suatu perjanjian dan sekaligus merupakan dasar hukum dari perjanjian kerja.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja, sudah dicantumkan di dalam surat perjanjian kerja Yang isinya mengenai akibat hukum yang dikenakan kepada pekerja yang melanggar ketentuan yang disepakati dalam perjanjian kerja tersebut yaitu: apabila pengusaha atau pekerja mengakhiri perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebelum waktunya berakhir, maka pihak yang mengakhiri perjanjian kerja tersebut wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar sisa upah pekerja sampai waktu atau pekerja seharusnya selesai, kecuali apabila putusnya hubungan kerja karena alasan memaksa/kesalahan berat pekerja.

**Kata Kunci: Perselisihan Hubungan Industrial, Pekerja, Pengusaha**

## **ABSTRACT**

*The process of making the agreement made with a short practice, because it uses standard contract forms, so that in the process of making the agreement does not go through the stages of pre-contract, as is usually preceded by the process of negotiation between the workers and employers, and also agreements made under the arms. Although agreements made in the form of standard contract and under the arms, but the agreement is still subject to the attempted reference and the provisions contained in article 1320 Civil Code and article 52 paragraph 1 of Law of the Republic of Indonesia Nomor13 of 2003 which is the legal basis of the employment agreement.*

*Settlement of industrial disputes between workers and employers, has been cited in the letter of agreement which is about legal consequences imposed on employees who violate the terms agreed in the employment agreement that if the employer or the employee terminate employment agreement for a specified time before the time expires, the parties shall terminate the employment agreement to pay compensation to the other party at the time or wages to the workers should be done, unless the employment relationship breakdowns or faults because of severe labor force.*

**Keywords:** *Industrial Disputes, Workers, Employers.*

## **I. PENDAHULUAN**

Sejak negara Indonesia didirikan, bangsa kita telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan hak asasi warga negara untuk memperoleh penghidupan yang layak dan memadai bagi kemanusiaan, sebagai mana diamanatkan dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Negara Republik Indonesia 1945 yang menyatakan:

Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>1</sup>

Terjadinya perselisihan antara pengusaha dan pekerja, adapun salah satu faktor penyebabnya adalah masih banyaknya pihak yang belum mengerti tentang hak-hak dan kewajiban yang mereka miliki dalam suatu perjanjian kerja adalah suatu perikatan hukum. Di satu sisi, pihak pengusaha masih melihat pihak pekerja sebagai pihak yang lemah tanpa posisi tawar. Sementara itu, pihak pekerja sendiri kurang mengetahui apa-apa yang menjadi hak dan kewajibannya. Dengan kata lain, pihak pekerja turut saja terhadap peraturan yang diberikan oleh pihak pengusaha. Padahal dalam suatu hubungan kerja sama yang baik tidak

---

<sup>1</sup> Adrian Sutedy, 2008, *Hukum Perburuhan Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, Hal. 35.

ada pihak yang lebih penting karena pengusaha dan pekerja masing-masing saling membutuhkan satu sama lain.

Perselisihan hubungan industrial adalah tentang penyelesaian perselisihan dalam hubungan industrial yaitu pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja, berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan pekerja.

Tujuan umum dari penulisan ini yaitu untuk mengetahui proses perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha, dan untuk mengetahui penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha.

## **II. ISI MAKALAH**

### **2.1. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian normatif<sup>2</sup> yaitu dengan mengkaji peraturan perundang-undangan yang berlaku, sumber bahan hukum menggunakan bahan hukum primer dan sekunder. Teknik pengumpulan bahan hukum dengan mengadakan studi pencatatan dokumen yang berkaitan dengan permasalahan dan bahan hukum.

### **2.2. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **2.2.1 Proses Perjanjian Kerja Antara Pekerja Dan Pengusaha**

Perjanjian kerja sangat bermanfaat sebagai pedoman dan alat bukti bagi para pihak yang membuatnya kalau kemungkinan terjadi perselisihan antar para pihak yaitu pihak perusahaan dengan pihak pekerja.

Sebagaimana halnya dengan syarat, proses pembuatan perjanjian kerja yang dilakukan dengan baik dan benar juga sangat membantu menjamin kepastian hukum dari perjanjian kerja yang dibuat.<sup>3</sup>

Proses perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja dibuat dalam bentuk perjanjian baku dan di bawah tangan, namun perjanjian tersebut tetap diupayakan mengacu dan tunduk pada ketentuan yang termuat di dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) dan Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang merupakan syarat pokok syahnya suatu perjanjian dan sekaligus merupakan dasar hukum dari perjanjian kerja.

---

<sup>2</sup> Sunaryati Hartono, 1994, *Penelitian Hukum di Indonesia pada Akhir Abad ke-20*, Alumni, Bandung, Hal. 131-141.

<sup>3</sup> FX. Djumaldji, 2006, *Perjanjian Kerja*, Cetakan Kedua, Sinar Grafika, Jakarta, Hal. 37

### **2.2.2 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja dan Pengusaha**

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara pekerja dan pengusaha diupayakan penyelesaian perselisihan melalui non litigasi dengan beberapa cara penyelesaian, yaitu: konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi dan arbitrase serta melalui cara penyelesaian secara litigasi, yaitu: dengan cara penyelesaian melalui Pengadilan Negeri (PN), Pengadilan Tinggi (PT) dan Mahkamah Agung (MA).

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja, sudah dicantumkan di dalam surat perjanjian kerja yaitu dalam pasal 4 dan pasal 7 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Yang isinya mengenai akibat hukum yang dikenakan kepada karyawan yang melanggar ketentuan yang disepakati dalam perjanjian kerja tersebut yaitu:

Pasal 4 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT):

Apabila pengusaha atau pekerja mengakhiri perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebelum waktunya berakhir, maka pihak yang mengakhiri perjanjian kerja tersebut wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar sisa upah pekerja sampai waktu atau pekerja seharusnya selesai, kecuali apabila putusya hubungan kerja karena alasan memaksa/kesalahan berat pekerja.

### **III. KESIMPULAN**

1. Proses pembuatan perjanjian kerja pada umumnya dalam prakteknya dibuat dengan sangat singkat, karena menggunakan bentuk perjanjian baku, sehingga di dalam proses pembuatan perjanjiannya kontraknya tidak melalui tahapan-tahapan prakontrak sebagaimana biasanya yang diawali dengan proses bernegosiasi antara pihak pekerja dengan pihak perusahaan dan juga perjanjian tersebut dibuat di bawah tangan. Meskipun perjanjian kerja yang dibuat dalam bentuk perjanjian baku dan di bawah tangan, namun perjanjian tersebut tetap diupayakan mengacu dan tunduk pada ketentuan yang termuat di dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata ( KUHPerdata) dan Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang merupakan syarat pokok syahnya suatu perjanjian dan sekaligus merupakan dasar hukum dari perjanjian kerja.
2. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja, sudah dicantumkan di dalam surat perjanjian kerja yaitu dalam pasal 4 dan pasal 7 Perjanjian

Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu: apabila pengusaha atau pekerja mengakhiri perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebelum waktunya berakhir, maka pihak yang mengakhiri perjanjian kerja tersebut wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar sisa upah pekerja sampai waktu atau pekerja seharusnya selesai, kecuali apabila putusannya hubungan kerja karena alasan memaksa/kesalahan berat pekerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Adrian Sutedy, 2008, *Hukum Perburuhan Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika.

FX. Djumialdji, 2006, *Perjanjian Kerja*, Cetakan Kedua, Sinar Grafika, Jakarta.

Sunaryati Hartono, 1994, *Penelitian Hukum di Indonesia pada Akhir Abad ke-20*, Alumni, Bandung.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerduta)., 2000, Terjemahan Subekti R., dan Tjitrosudibio, Pradnya Paramita, Jakarta.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.