



**UNIVERSITAS INDONESIA**

**Tinjauan Yuridis mengenai Tanggung Jawab Pemberi Kerja  
Asing dan Penyalur Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri dalam  
Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja pada Perkara  
Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Adolf ZM. Hetharia selaku  
Pekerja**

**TESIS**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar  
Magister Hukum**

**RENALDY MAXIMILIAAN  
0706176196**

**FAKULTAS HUKUM  
PROGRAM MAGISTER HUKUM  
HUKUM EKONOMI  
JAKARTA  
JANUARI 2011**

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

**Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri,  
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk  
telah saya nyatakan dengan benar.**

**Nama Renaldy Maximiliaan**

**NPM 0706176196**

**Tandatangan**

**Tanggal 8 Januari 2011**

## HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :

Nama : Renaldy Maximiliaan

NPM : 0706176196

Program Studi : Magister Hukum

Judul Tesis : Tinjauan Yuridis Terhadap Tanggung Jawab Pemberi Kerja dan Penyalur Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri dalam Perselisihan Hubungan Kerja pada Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Adolf ZM Hetharia selaku Pekerja

**Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Hukum pada Program Studi Magister Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Indonesia.**

### DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Prof. Dr. Aloysius Uwiyono SH., MH. (.....)

Penguji : Ahmad Budi Cahyono SH., MH. (.....)

Penguji : Abdul Salam SH., MH. (.....)

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 8 January 2011

## KATA PENGANTAR/UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, tesis ini dapat saya selesaikan. Penulisan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Hukum Jurusan Hukum Ekonomi pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan tesis ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan tesis ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

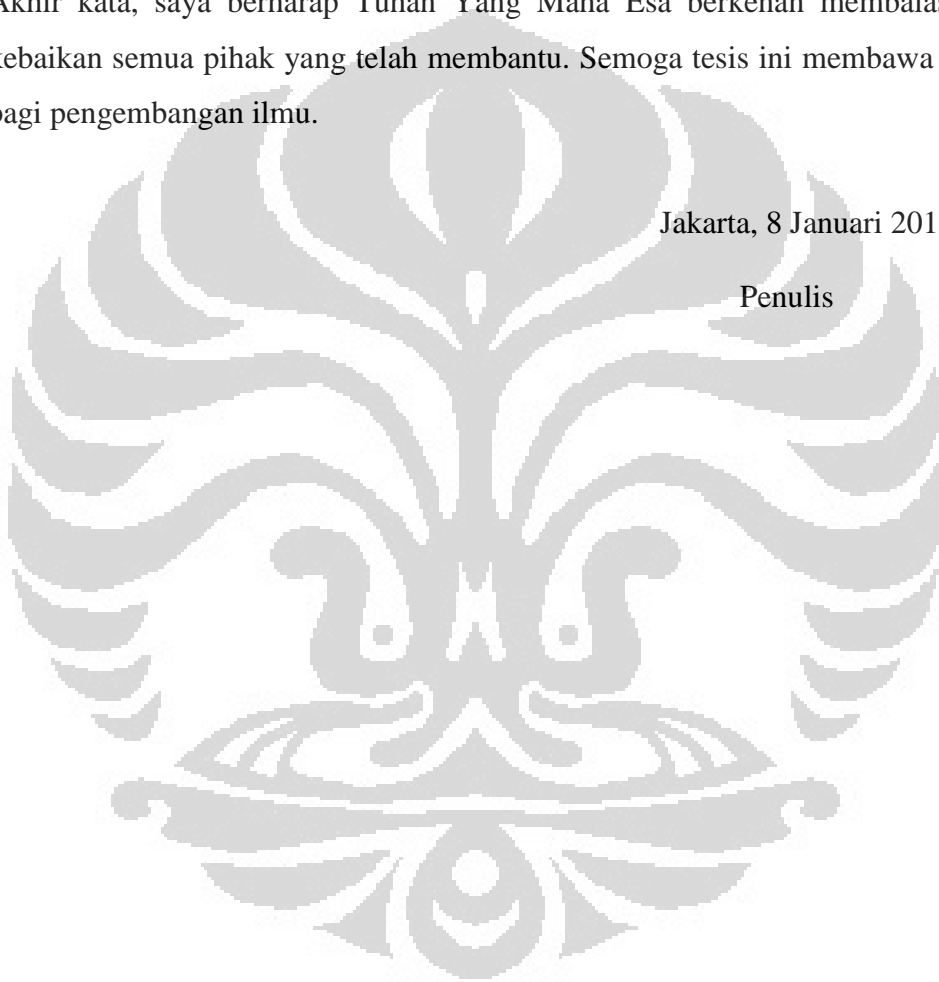
- 1) Bpk. Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H, selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan tesis ini;
- 2) Orang tua penulis yang telah memberikan kesempatan dan dorongan baik moril dan materiil, mertua, kakak dan adik yang telah memberikan semangatnya tiada henti. Serta keluarga besar penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Saya tidak akan bisa menyelesaikan tesis ini tanpa bantuan dan doa-doanya;
- 3) Kantor Hukum Maranta & Partners dan Sdr. Feby Maranta S. sebagai tempat saya pernah bekerja yang telah memberikan bantuan, izin dan dispensasi kepada saya untuk dapat mengikuti Program Magister Hukum di Universitas Indonesia;
- 4) PT. Sentra Usahatama Jaya tempat saya bekerja sekarang yang telah memberikan bantuan, izin, dan dispensasi bantuan, izin, dan dispensasi kepada saya untuk dapat menyelesaikan tesis ini;
- 5) Sahabat dan teman-teman Magister Hukum Kelas B tahun 2007 yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan tesis ini terutama Arief Budiman yang tanpa henti membantu penulis dan memberikan dorongan kepada penulis untuk dapat segera menyelesaikan tesis ini, Sahabat dan teman-teman Fakultas Hukum Universitas Indonesia angkatan 2000 yang telah banyak memberikan dukungan dan semangat dalam membantu terwujudnya tesis ini;

- 6) Sahabat dan teman-teman alumni Fakultas Hukum Universitas Katholik Parahyangan, Bandung dan atas segala bantuan serta dukungannya.
- 7) Sahabat rekan satu kerja di Kantor Hukum Maranta & Partners serta PT. Sentra Usahatama Jaya atas segala dukungan moril yang diberikan.
- 8) Para Pihak yang tidak dapat disebutkan satu yang telah membantu terwujudnya tesis ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga tesis ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Jakarta, 8 Januari 2011.

Penulis



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Renaldy Maximiliaan  
NPM : 0706176196  
Program Studi : Magister Hukum  
Fakultas : Hukum  
Jenis karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**Tinjauan Yuridis mengenai Tanggung Jawab Pemberi Kerja Asing dan Penyalur Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja pada Perkara Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Adolf ZM. Hetharia selaku Pekerja Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.**

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : 8 Januari 2011

Yang menyatakan

( Renaldy Maximiliaan)

## ABSTRAK

Nama : Renaldy Maximiliaan  
Program Studi : Magister Hukum  
Judul : Tinjauan Yuridis mengenai Tanggung Jawab Pemberi Kerja Asing dan Penyalur Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja pada Perkara Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Adolf ZM. Hetharia selaku Pekerja

Tesis ini membahas mengenai perkara yang terjadi antara seorang Pekerja, yang merupakan Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri dengan sebuah Perusahaan Indonesia yang menyalurkan Pekerja pada sebuah perusahaan yang berkedudukan di Singapura dengan suatu Perjanjian Kerja, yang kemudian menempatkan Pekerja pada perusahaan lain di mana Pekerja pada akhirnya bekerja di Republik Pantai Gading, Afrika. Dalam kasus ini terhadap Pekerja pada akhirnya terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.

Tesis ini memperlihatkan mengenai hubungan kerja, hubungan antara pihak – pihak, pemutusan hubungan dan segala prosedurnya dikaitkan dengan kasus serta pelaksanaan penempatan dan perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia, di mana terlihat perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia dalam hal ini masih sangat lemah, sehingga diperlukan perhatian lebih terhadap perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri, salah satunya adalah dapat dilakukan dengan memberikan tanggung jawab yang lebih besar pada perusahaan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia yang hingga saat ini dirasakan masih kurang bertanggung jawab.

Kata kunci:

Hubungan Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja, Tenaga Kerja Indonesia

## ABSTRACT

Name : Renaldy Maximiliaan  
Study Program : Magister of Law  
Judul : Judicial Review of Foreign Employer Responsibilities and Indonesia  
Manpower Suppliers abroad in Employment Termination  
Disputes in Termination Case against Adolf ZM Hetharia as the  
Workers

This thesis discusses the cases that occurred between a worker, who is Indonesian Workers who work abroad distributed by Indonesia Company to the Singapore's Company by a Labor Agreement, which then puts workers at other companies where workers eventually work in the Republic of Ivory Coast, Africa. In this case against the Worker eventually happen Termination.

This thesis shows the Employment Relationship, the relationship between the parties, Termination of Employment and all the procedures associated with the case and the implementation of the placement and protection of Indonesia Migrant Workers, where the visible protection of Indonesian Migrant Workers in this regard is still very weak, so that needed attention more towards the protection of Indonesian Migrant Workers who working abroad, one of which is to be done by giving greater responsibilities Indonesian Migrant Workers Supplier Company, which until now still felt less responsible.

Keywords:

Employment Relationship, Termination of Employment, Indonesian Migrant Workers.



## DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Lembar Pernyataan Orisinalitas	ii
Lembar Pengesahan	iii
Kata Pengantar	iv
Lembar Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah	vi
Abstrak	vii
Daftar Isi	ix
<b>Bab I : Pendahuluan</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
D. Kerangka Teori dan Konseptual	5
E. Metode Penelitian	9
F. Sistematika Penulisan	11
<b>Bab II : Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia hubungannya dengan Kedudukan Pihak – Pihak yang terkaill dalam Perkara</b>	<b>12</b>
A. Latar Belakang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri	12
B. Perlindungan Negara terhadap Tenaga Kerja Indonesia	13
C. Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri serta Pihak – Pihak dalam Penyaluran Tenaga Kerja Indonesia	23
D. Pihak – Pihak dalam Penyaluran Tenaga Kerja Indonesia	27
<b>Bab III : Hubungan Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan Pemutusan Hubungan Pemutusan Hubungan Kerja dikaitkan dengan Perkara</b>	<b>30</b>
A. Perikatan dalam Hukum Perdata Indonesia	30
B. Hubungan Kerja sebagai Perikatan	34
C. Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja	40
D. Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dikaitkan dengan Perkara	61
<b>Bab IV : Kesimpulan dan Saran</b>	<b>64</b>
A. Kesimpulan	64
B. Saran	68
<b>Daftar Pustaka</b>	

## **BAB I**

### **PENDAHALUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah.**

Adolf ZM. Hetharia adalah seorang Warga Negara Indonesia kelahiran Sorong 15 April 1955. Beliau kemudian menandatangani Perjanjian Kerja dengan Prosafe Productions Services Pte. Ltd., dan berdasarkan Perjanjian Kerja tersebut berstatus sebagai Pekerja pada Prosafe Productions Services Pte. Ltd. mulai dari tanggal 31 Maret 2008 hingga mendapatkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja pada tanggal 6 Mei 2008.

Kejadian ini bermula pada sekitar tahun 2007, Pekerja mendapatkan informasi suatu lowongan kerja di PT. Equinox yang berkedudukan di Jakarta. Pekerja kemudian mengajukan lamaran kerja pada PT. Equinox dan melalui proses wawancara (*Interview*) yang dilakukan oleh PT. Equinox. Setelah menjalani semua proses tersebut, PT. Equinox memberikan informasi bahwa Pekerja akan ditempatkan di luar negeri di bawah perusahaan asing yang merupakan perusahaan rekanan PT. Equinox. Pekerja kemudian sepakat akan hal tersebut dan siap melakukan segala proses yang menjadi persyaratan.

Kemudian PT. Equinox mensyaratkan beberapa prosedur yang harus dijalani oleh Pekerja, termasuk menjalankan pemeriksaan kesehatan dan ikut serta dalam pelatihan tertentu. Pemeriksaan kesehatan dilakukan di SOS Medika Kuningan yang berkedudukan di Jakarta yang melakukan pihak yang ditunjuk oleh PT. Equinox sesuai dengan Surat yang nomor: 06-CRW/477/EQN-EAA/III/2008 pada tanggal 28 Maret 2008 yang dikeluarkan oleh PT. Equinox, menggunakan kop surat PT. Equinox dan ditandatangani oleh pihak yang berwenang dari PT. Equinox disertai dengan stempel PT. Equinox. Pekerja kemudian tidak diikutkan dalam pelatihan karena sertifikat yang dimiliki oleh Pekerja sudah sesuai dengan standar yang diminta.

Akhirnya setelah melalui segala prosedur dan dianggap lulus, pada tanggal 31 Maret 2008 Pekerja menandatangani Perjanjian Kerja. Penandatanganan Perjanjian Kerja dilakukan di kantor Equinox di Jakarta, antara pihak *Prosafe*

*Productions Services Pte Ltd, Singapore*, berkedudukan di Singapura sebagai Pengusaha dengan Pekerja. Namun Perjanjian Kerja tersebut menggunakan kop surat resmi *OCS Services Ltd.*, yang berkedudukan di Uni Arab Emirat dan British Virgin Island. Ditandatangani oleh Pihak yang bertindak untuk dan atas nama Prosafe Pte. Ltd., tetapi menggunakan stempel perusahaan *OCS Services Ltd.*

Perjanjian tersebut menggunakan Bahasa Inggris, memilih hukum yang berlaku di Indonesia sebagai pilihan hukum, namun menggunakan masa percobaan selama 6 (enam) bulan sementara masa percobaan yang diperbolehkan berdasarkan Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU 13/2003”): “Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (“PKWTT”) dapat mensyaratkan masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan”. Masalah apakah Perjanjian Kerja tersebut termasuk PKWTT atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“PKWT”) juga menjadi rancu dengan adanya klausul “*Your services are terminable by the Company upon expiry of their project contracts with the clients for carrying out the work on the FPSO’s or upon completion of the work at any of the locations where have you been employed, which ever is later*”, yang menyebabkan unsur PKWT juga menjadi kental dalam Perjanjian Kerja ini karena terhadap Pekerja dapat dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (“PHK”) dalam hal kontrak proyek dengan klien telah habis masa berlakunya atau berdasarkan selesainya pekerjaan di lokasi kerja.

Pada akhirnya, Pekerja yang sesuai dengan Perjanjian Kerja bekerja sebagai *Offshore Crane Driver / Bosun*, ditempatkan di lokasi kerja Abidjan, Republik Pantai Gading, berangkat segera setelah menandatangani Perjanjian Kerja, dimana segala urusan keberangkatan Pekerja dilatur oleh PT Equinox (termasuk dalam pengurusan tiket pesawat terbang ke lokasi kerja dan pengurusan semua dokumen pendukung agar Pekerja dapat berangkat, tinggal dan bekerja di lokasi kerja). PT. Equinox bahkan memberikan jaminan dengan mengeluarkan dokumen “*Letter of Guarantee*” yang ditandatangani oleh pihak yang bertindak untuk dan atas nama PT. Equinox, kop surat resmi PT. Equinox dan stempel perusahaan PT. Equinox tertanggal 31 Maret 2008. Dalam bekerja sehari-hari, Pekerja yang ditempatkan di

Abidjan, Republik Pantai Gading melakukan pekerjaan dan berada di bawah perintah OCS Services Ltd.

Pada tanggal 6 Mei 2008, Pekerja yang kebetulan sedang mengambil cuti dan berada di Jakarta, mendapat Surat Pemutusan Hubungan Kerja yang dikeluarkan oleh *Prosafe Productions Services Pte. Ltd.*, yang diserahkan kepada pekerja melalui PT. Equinox.

Pekerja tentu saja bingung dan tidak menerima keputusan PHK tersebut. Pekerja merasa tidak pernah melakukan kesalahan dan tidak pernah mendapatkan Surat Peringatan dari pihak manapun. Pihak *Prosafe Productions Services Pte. Ltd.* Melalui PT. Equinox sempat menyatakan secara lisan kepada Pekerja bahwa PHK tersebut adalah sah karena Pekerja masih dalam masa percobaan. Namun Pekerja merasa bahwa Perjanjian Kerja tersebut adalah PKWT sehingga masa percobaan tidak berlaku sesuai dengan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan: “Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan.

Penulis dalam hal ini tidak melakukan penelitian pada pokok perkara mengenai apakah Perjanjian Kerja tersebut adalah PKWT atau PKWTT, atau apakah Pekerja dapat mengajukan gugatan atas dasar perselisihan PHK. Namun Penulis disini ingin melakukan penelitian mengenai hubungan antara pihak-pihak dimana dalam perkara ini terdapat pihak-pihak seperti Pekerja, PT. Equinox, *Prosafe Services Pte. Ltd* dan OCS Services Ltd., serta hak dan tanggung jawab masing-masing pihak tersebut, khususnya PT. Equinox sebagai wakil Pengusaha yang berkedudukan di Jakarta. Berdasarkan hal tersebut di atas, maka dengan ini Penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Tinjauan Yuridis mengenai Tanggung Jawab Pemberi Kerja Asing dan Penyalur Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja pada Perkara Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Adolf ZM. Hetharia selaku Pekerja”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan latar belakang permasalahan penelitian, yaitu :

1. Tindakan hukum apa yang dapat dilakukan Pekerja sehubungan dengan Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi pada Pekerja dalam perkara ini ?
2. Bagaimanakah kedudukan PT. Equinox dalam perkara ini ?
3. Apakah PT. Equinox dapat diminta ikut bertanggung jawab dalam perkara ini dan bagaimana bentuk pertanggungjawabannya ?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Menganalisis mengenai hubungan kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja sehingga dapat mengetahui hak - hak Pekerja dan tindakan hukum yang dapat dilakukan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri dalam Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Menganalisis mengenai hubungan dan kedudukan pihak – pihak dalam perkara ini sehingga dapat mengetahui mengenai kedudukan PT. Equinox.
3. Menganalisis mengenai tanggung jawab pihak - pihak sehubungan dengan kedudukan pihak – pihak dalam perkara ini sehingga dapat mengetahui tanggung jawab PT. Equinox dan bentuk tanggung jawabnya.

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu hukum perdata umumnya dan bagi ilmu hukum ketenagakerjaan pada khususnya, yaitu berkaitan dengan penyaluran Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri, pihak – pihak yang terkait sehubungan dengan hal tersebut dan tanggung jawab pihak –pihak terkait tersebut.

2. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan saran dan kritik dalam hal:
  - a. Pemecahan masalah yang mungkin dihadapi oleh masyarakat berkaitan dengan perlindungan hukum bagi Pekerja yang akan menjadi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di negara lain.
  - b. Mengetahui pihak – pihak mana saja yang terkait dalam penyaluran TKI ke luar negeri dan hubungan serta kedudukan pihak –pihak tersebut.
  - c. Mengetahui mengenai tanggung jawab dan bentuk tanggung jawab dari pihak – pihak tersebut dalam penyaluran TKI ke luar negeri.

#### **D. Kerangka Teori dan Konsepsional**

Hukum Perburuhan adalah sebagian dari hukum yang berlaku (segala peraturan-peraturan) yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara buruh (pekerja) dengan majikan atau perusahaannya, mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut<sup>1</sup>

Dalam hubungan antara pekerja dan pengusaha, secara yuridis, pekerja memiliki kebebasan sebagai pihak yang memiliki bekal hidup, tetapi secara sosiologis, pekerja tidak memiliki kebebasan itu dan justru terkadang pekerja terpaksa menerima hubungan kerja dengan pengusaha meskipun memberatkan pihak pekerja itu sendiri. Bila dilihat secara alamiah, maka kekuatan pengusaha lebih besar dari kekuatan pekerja, sehingga untuk berhadapan dengan pengusaha, para pekerja didorong untuk bersatu agar memiliki kekuatan (*Doktrin Collective Laissez-Faire*)<sup>2</sup>.

Indonesia adalah salah satu negara yang banyak menghasilkan devisa melalui pengiriman tenaga kerja ke luar negeri. Hal tersebut juga didorong dengan kurangnya lapangan pekerjaan di dalam negeri dibandingkan dengan pencari kerja. Hal itu semakin didorong pula dengan standarisasi upah yang lebih baik

---

<sup>1</sup>G. Karta Sapoetra dan RG. Widianingsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, cet.1, (Bandung: Armico, 1982), hal.2.

<sup>2</sup>Marsen Sinaga, "Hukum Sebagai Perangkap Gerakan Buruh", <[http:// www.indonesia-house.org/archive/jurnal\\_sedane/Artikel\\_1\\_-\\_Marsen.htm](http://www.indonesia-house.org/archive/jurnal_sedane/Artikel_1_-_Marsen.htm)>, 13 Juli 2006.

apabila bekerja di luar negeri dengan standar upah yang selama ini terdapat di negeri sendiri. Hal – hal tersebut membuat tidak sedikit dari pencari kerja di Indonesia yang berlomba untuk mendapatkan kesempatan bekerja di luar negeri. Di lain sisi, pengguna jasa juga banyak yang berkeinginan untuk menggunakan jasa Tenaga Kerja Indonesia sebagai tenaga kerja yang relatif “murah”. Jumlah keinginan (*demand*) yang tinggi dari kedua belah pihak tersebut menyebabkan banyak pihak – pihak yang mencoba menyalurkan Tenaga Kerja Indonesia kepada pihak – pihak di luar negeri tanpa mengikuti tata cara maupun persyaratan yang berlaku sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Akibatnya permasalahannya adalah pada berkurangnya atau bahkan tidak terdapatnya perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia, sementara Tenaga kerja Indonesia sendiri tidak mendapatkan pengetahuan yang cukup mengenai hak – hak dasar mereka sebagai Tenaga Kerja Indonesia yang ditempatkan di luar negeri.

Jika hubungan tersebut tetap diserahkan sepenuhnya hanya kepada masing-masing pihak (Tenaga Kerja, Penyalur Tenaga Kerja dan Pengguna tenaga Kerja), maka tujuan hukum perburuhan untuk menciptakan keadilan sosial di bidang perburuhan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai pihak yang lemah (*homo homini lupus*).

Atas dasar itu, pemerintah secara berangsur-angsur turut serta dalam menangani masalah perburuhan ini melalui berbagai peraturan perundang-undangan. Intervensi pemerintah tersebut telah menjadikan sifat hukum perburuhan menjadi *ganda*, yaitu sifat privat dan publik.

Sifat privat melekat pada prinsip dasar adanya hubungan kerja yang ditandai dengan adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, sedangkan sifat publik dapat dilihat dari<sup>3</sup>:

- a. Adanya sanksi pidana, denda, dan sanksi administratif bagi pelanggar ketentuan di bidang perburuhan. Dikatakan bahwa yang dapat memberikan sanksi terhadap pelanggaran kaedah hukum adalah penguasa, karena

---

<sup>3</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cet.4, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009), hal.22-23.

penegakan hukum dalam hal adanya pelanggaran adalah monopoli penguasa<sup>4</sup>.

- b. Keharusan mendapatkan izin pemerintah dalam pemutusan hubungan kerja (PHK).
- c. Ikut campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya standar upah (Upah Minimum).

Intervensi pemerintah dalam menjamin perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia dituangkan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia yang ditempatkan/bekerja di luar negeri diatur melalui Undang – Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Dalam hal ini, penerapan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan tersebut di atas dan perlindungan atas Tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri akan diuji pada perkara ini, dimana Pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengguna Tenaga Kerja Indonesia seharusnya tetap mendapatkan perlindungan dan mendapat hak-hak yang dimilikinya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk melakukan penelitian tersebut, penulis akan menggunakan suatu teori hukum sebagai pisau analisa, yaitu dengan menggunakan pendekatan-pendekatan yang dikemukakan oleh John Austin, sebagai penganut teori hukum positif yang analitis<sup>5</sup>.

Teori hukum positif menegaskan pendapatnya bahwa hukum sudah sah dengan sendirinya, tidak perlu didasarkan pada hukum prapositif apapun, dan hukum itu sendiri secara hakiki sudah adil<sup>6</sup>.

Menurut Austin, prinsip-prinsip dasar aliran hukum positif adalah<sup>7</sup>:

---

<sup>4</sup>Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, cet.1, (Yogyakarta: Liberty, 2003), hal.20.

<sup>5</sup>Yuli Harsono, “Prinsip-Prinsip Dasar Aliran Hukum Positif” dalam *Kumpulan Artikel Tentang Teori Hukum*, diedit oleh Hikmahanto Juwana, (tugas mata kuliah Teori Hukum program doktor Universitas Indonesia, Jakarta, 2002), hal.34.

<sup>6</sup>E.Y.Kanter, *Etika Profesi Hukum: Sebuah Pendekatan Sosio-Religijs*, cet.1, (Jakarta: Storia Grafika, 2001), hal.99.



- a. Hukum merupakan perintah dari penguasa (pemegang kedaulatan) (*law is a command of the law giver*),
- b. Hukum merupakan sistem logika yang bersifat tetap dan tertutup (*closed logical system*). Artinya bahwa keputusan-keputusan hukum yang tepat dapat diperoleh dengan alat-alat logika dari peraturan-peraturan hukum yang telah ditentukan sebelumnya tanpa memperhatikan tujuan-tujuan sosial, politik, dan ukuran-ukuran moral,
- c. Hukum positif harus memenuhi beberapa unsur, yaitu unsur perintah, sanksi, kewajiban, dan kedaulatan. Apabila tidak memenuhi keempat unsur tersebut, maka dia bukanlah hukum, melainkan moral positif (*positive morality*),

Selain John Austin, terdapat juga penganut teori hukum positif lain yang bersifat murni, yaitu Hans Kelsen. Menurut Kelsen, prinsip-prinsip hukum positif adalah<sup>8</sup>:

- a. Hukum haruslah dipisahkan dari anasir-anasir non-yuridis seperti anasir etis (moral), sosiologis, politis, dan sebagainya. Oleh karena itu teori yang dikemukakannya disebut dengan teori hukum murni.  
*“it is called a ‘pure’ theory of law, because it only describes the law and attempts to eliminate from the object of this description everything that is not strictly law. Its aim is to free the science of law from alien elements”.*
- b. Ilmu hukum termasuk dalam *Soilenskatagori* (hukum sebagai keharusan), bukan *Seinskatagori* (hukum sebagai kenyataan). Artinya, Kelsen hanya memandang hukum sebagai keharusan yang terlepas sama sekali dari hukum sebagai kenyataan, sehingga orang mentaati hukum karena ia merasa wajib untuk mentaatinya sebagai suatu perintah negara,
- c. Ajaran tentang *Stufentheorie* yang dikembangkan dari muridnya yang bernama Adolf Merkl, yaitu bahwa sistem hukum hakikatnya merupakan sistem hierarkis yang tersusun dari peringkat terendah hingga peringkat tertinggi (*grundnorm*),

---

<sup>7</sup>Yuli Harsono, *op.cit.*, hal. 34-36.

<sup>8</sup>*Ibid.*, hal.36-38.

Dalam melakukan penelitian, penulis lebih menitikberatkan kajian analisis pada teori hukum positif yang analitis, seperti yang dikemukakan oleh John Austin, ketimbang teori hukum positif yang murni, yang dikemukakan oleh Hans Kelsen, walaupun kedua teori hukum tersebut berakar dari teori hukum positif.

Undang-undang dapat mengatur dan menunjuk, kehendak dari mereka yang memegang pemerintahan yang menentukan isi dari undang-undang<sup>9</sup>. Demikian halnya dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang – Undang Nomor 39 Tahun 2004 yang berusaha memberikan perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia dengan menetapkan hak dan kewajiban bagi para pihak, menetapkan prosedur serta persyaratan-persyaratan dan perizinan-perizinan yang harus dipenuhi dalam proses penempatan Tenaga kerja Indonesia di luar negeri, yang dapat dikatakan sesuai dengan teori hukum positif yang analitis sebagaimana dikemukakan oleh John Austin.

Kedua peraturan perundang-undangan tersebut dibuat oleh pemerintah sebagai penguasa kedaulatan untuk diberlakukan sebagai hukum, dimana di dalamnya terdapat unsur perintah, sanksi, kewajiban, dan kedaulatan.

#### **E. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif yaitu penelitian hukum yang mengacu pada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, maupun putusan pengadilan ataupun pendapat para ahli.<sup>10</sup>

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan dan untuk lebih melengkapi dan mendukung analisis data sekunder diperlukan adanya wawancara dengan pihak – pihak yang terkait dalam perkara ini serta para ahli dan praktisi yang mengerti mengenai pertanyaan yang diajukan dan akan digunakannya sebagai data pendukung dalam penelitian ini. Dan juga akan dokumen – dokumen terkait dalam perkara ini

---

<sup>9</sup>Soetiksno, *Filsafat Hukum: Bagian 2*, cet.8, (Jakarta: PT Pradnya Paramita, 2003), hal.25.

<sup>10</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, (Jakarta Rajawali Pers,1990), hal. 14.

seperti Perjanjian Kerja, surat – surat resmi dari masing –masing pihak ataupun kuasa hukum masing – masing pihak termasuk korespondensi tertulis yang dilakukan masing – masing pihak maupun kuasa hukumnya, serta dokumen – dokumen yang dikeluarkan oleh pihak – pihak yang berwenang terkait sehubungan dengan perkara ini.

Data kepustakaan yang ada digolongkan dalam 3 (tiga) bahan hukum, yaitu :

1. Bahan Hukum Primer (*primary sources*), yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat yang merupakan produk lembaga legislatif, seperti peraturan perundang-undangan, asas, kebiasaan, yurisprudensi, dan traktat.  
Contohnya : Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang – Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Kitab Undang-undang Hukum Perdata atau peraturan perundang-undangan lainnya yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.
2. Bahan Hukum Sekunder (*secondary sources*), bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti penelitian, makalah dalam buku, jurnal hukum, majalah ilmiah hukum, hasil karya dari kalangan hukum (tulisan hukum), rancangan undang-undang (RUU).
3. Bahan Hukum Tersier, bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap baha hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus, ensiklopedia, dll.

## **F. Sistematika Penulisan**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini dikemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka teori dan konseptual, metode penelitian dan pada bagian terakhir adalah sistematika penulisan yang merupakan uraian singkat dari penulisan yang dibuat.

### **BAB II : PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA HUBUNGANNYA DENGAN KEDUDUKAN PIHAK – PIHAK YANG TERKAIT DALAM PERKARA.**

Dalam bab ini dibahas mengenai Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia dan Sistem Perlindungan Tenaga Kerja yang telah ada dikaitkan dengan kedudukan pihak – pihak yang terkait dalam perkara.

### **BAB III : HUBUNGAN KERJA, PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DIKAITKAN DENGAN PERKARA.**

Pada bab ini diuraikan mengenai hubungan kerja, Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dikaitkan dengan Hubungan antara pihak – pihak dalam perkara dan Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi terhadap Pekerja dalam perkara.

### **BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab terakhir ini, penulis mengemukakan kesimpulan dari analisa yang telah dilakukan serta saran terhadap masalah dalam penelitian ini.

**BAB II**  
**PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA HUBUNGANNYA**  
**DENGAN KEDUDUKAN PIHAK – PIHAK YANG TERKAIT DALAM**  
**PERKARA.**

**A. Latar Belakang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.**

Setiap orang membutuhkan pekerjaan, tidak hanya untuk memperoleh penghasilan bagi seseorang guna memenuhi kebutuhan hidup bagi diri dan keluarganya. Selain itu bekerja dapat dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri sehingga seorang merasa hidupnya menjadi lebih bermakna bagi diri sendiri. Dengan demikian seorang merasa hidupnya Tenaga Kerja Indonesia menjadi lebih bermakna bagi diri sendiri, orang lain dan lingkungannya.

Mengingat pentingnya pekerjaan, Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Namun dalam realitasnya kesempatan kerja dalam negeri sangat terbatas, sementara jumlah angkatan kerja semakin meningkat, hal ini telah menyebabkan semakin membengkaknya angka pengangguran. Di sisi lain kesempatan kerja di luar negeri masih terbuka dengan tingkat yang ditawarkan cukup memadai. Realitas ini telah menjadi daya tarik tersendiri bagi tenaga kerja Indonesia untuk mencari pekerjaan ke luar negeri.

Telah banyak cara dan upaya yang ditempuh atau dilakukan dalam rangka pengembangan dan persiapan lapangan pekerjaan bagi penduduk Indonesia, baik itu di sektor formal maupun di sektor in-formal. Sebagai suatu contoh yang dikemukakan di sini, bahwa salah satu upaya selama ini dianggap efektif untuk mengatasi masalah adalah melaksanakan pengiriman Tenaga Kerja Indonesia keluar negeri melalui Perjanjian Kerja Antar-Kerja Antar-Negara (AKAN). Upaya tersebut setidaknya telah mendatangkan manfaat yang besar, yaitu:<sup>11</sup>

- 1) Mempercepat hubungan antar-negara (negara pengirim tenaga kerja dengan penerima).

---

<sup>11</sup> H.Agusfian Wahab, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta:2004, hlm.266.

- 2) Mendorong terjadinya pengalaman kerja dan ahli teknologi.
- 3) Meningkatkan pembayaran di dalam neraca pembayaran di dalam neraca pembayaran negara/devisa.

Dengan demikian penempatan tenaga kerja Indonesia untuk berkerja di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak. Namun dalam pelaksanaannya harus dilakukan dengan memperhatikan harkat, martabat manusia serta sisi perlindungan hukumnya. Karena itu negara wajib secara aktif menjamin dan melindungi hak asasi warga negara yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan gender, dan anti perdagangan manusia.

Sejalan dengan semakin meningkatnya tenaga kerja yang ingin bekerja di luar negeri dan besarnya jumlah TKI yang sekarang ini bekerja di Luar Negeri, meningkat pula kasus perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI khususnya TKI yang bekerja di luar negeri. Kasus yang berkaitan dengan nasib TKI semakin beragam dan bahkan berkembang ke arah perdagangan manusia yang dapat dikategorikan sebagai kejahatan kemanusiaan.

Untuk itulah setelah melalui proses yang panjang akhirnya pemerintah Indonesia menetapkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

## **B. Perlindungan Negara terhadap Tenaga Kerja Indonesia.**

### **1. Tinjauan mengenai Perlindungan Negara terhadap Tenaga Kerja.**

Kedudukan pekerja dengan pengusaha atau buruh dengan majikan, berbeda dengan kedaan antara Penjual dan Pembeli dalam suatu pasar atau transaksi. Penjual dan Pembeli lebih memiliki kebebasan dalam melakukan tawar – menawar harga. Kedudukan ini berbeda dengan dengan kedudukan antara pengusaha dengan pekerja. Walaupun secara yuridis kedudukan buruh bebas,

tetapi secara sosial ekonomis kedudukan buruh adalah tidak bebas<sup>12</sup>. Buruh adalah tidak bebas karena dia adalah orang-orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain dari itu, ia terpaksa bekerja dengan orang lain.

Pekerja atau buruh diposisikan sebagai tenaga murahan bukan lagi sebagai mitra majikan/pengusaha dan tulang punggung perusahaan.<sup>13</sup> Hal ini disebabkan karena membanjirnya tenaga buruh/pekerja akibat ledakan pengangguran, terlebih setelah krisis moneter dan ekonomi di Indonesia. Hal ini terjadi selain karena ketidakseimbangan jumlah lapangan kerja dengan angkatan kerja yang tersedia, sehingga dianggap tidak memenuhi standar kompetensi kerja. Majikan/pengusaha memanfaatkan kondisi ini untuk memberikan keuntungan sebesar-besarnya pada perusahaannya sehingga seringkali dijumpai penindasan dilakukan pihak majikan/pengusaha terhadap buruh/pekerja, sebagaimana ditulis oleh **Theo Huijbers** berikut :<sup>14</sup>

“Tenaga kerja para buruh penting, juga dalam proses produksi, namun mereka tidak maju oleh karena para kapitalis berkuasa secara mutlak atas karyawan. Mereka menentukan gaji dan memecat karyawan-karyawan kalau mereka menghendakinya. Dengan demikian orang tidak memiliki apa-apa menjadi korban kesewenang-wenangan para pemilik”.

Hal ini menyakinkan ketergantungan buruh/pekerja terhadap pengusaha sangat besar. Jadi hubungan buruh/pekerja dengan majikan/pengusaha adalah hubungan yang bersifat ekonomis.

Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah dari pengusaha tersebut, maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya<sup>15</sup>.

Perlindungan Hukum menurut Philipus, yakni :”selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yaitu kekuasaan

---

<sup>12</sup> Asri Wijayanti., *Hukum Ketenagakerjaan Pasca – Reformasi* (Jakarta, Sinar Grafika, 2010), hal. 8

<sup>13</sup> C. Djisman Samosir, *Posisi Buruh Dan Pengusaha Dalam Menghadapi Milenium Ke III*, Pro Justitia, Tahun XIX, No.1., Jan 2001, hlm.25.

<sup>14</sup> *ibid.* hlm.26.

<sup>15</sup> Asri Wijayanti. Op. Cit., hal. 10

pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan Pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan ekonomi, adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha”<sup>16</sup>.

Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukan yang lemah disebutkan oleh Zainal Asikin, yaitu : “Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar – benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis”<sup>17</sup>.

Tujuan campur tangan pemerintah dalam dalam bidang perburuhan ini adalah untuk mewujudkan perburuhan yang adil, karena peraturan perundang-undangan perburuhan memberikan hak-hak bagi pekerja/buruh, karena itu harus dilindungi baik menyangkut keselamatannya, kesehatannya, upah yang layak dan sebagainya. Selain itu pemerintah juga harus memperhatikan kepentingan pengusaha/majikan yakni kelangsungan perusahaan<sup>18</sup>.

Hukum ketenagakerjaan memang mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang berarti mengatur kepentingan orang – perorangan. Atas dasar itulah hukum ketenagakerjaan bersifat *privat* (perdata)<sup>19</sup>. Di samping itu, dalam pelaksanaan hubungan kerja untuk masalah – masalah tertentu diperlukan campur tangan pemerintah, karenanya hukum ketenagakerjaan bersifat publik, baik yang berkaitan dengan aspek hukum tata usaha negara maupun hukum pidana<sup>20</sup>.

---

<sup>16</sup> Ibid., hal 10

<sup>17</sup> Ibid.

<sup>18</sup> Lalu Husni, Loc.cit

<sup>19</sup> Abdul Khakim, *Dasar –Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung, PT. Citra Aditya Bakti,2009), hal. 10

<sup>20</sup> Ibid.



Lebih lanjut, sifat hukum ketenagakerjaan dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu bersifat imperatif dan bersifat fakultatif<sup>21</sup>:

- Hukum bersifat imperatif atau *dwingenrecht* (hukum memaksa) artinya hukum yang harus ditaati secara mutlak, tidak boleh dilanggar; sedangkan
- Hukum bersifat fakultatif atau *regelendrecht/aanvullendrecht* (hukum yang mengatur/melengkapi), artinya hukum yang dapat dikesampingkan.

Adanya hukum yang bersifat imperatif, memperlihatkan adanya campur tangan pemerintah dalam hal ini. Campur tangan pemerintah ini memang diperlukan dalam hukum ketenagakerjaan dimana terdapat unsur kewajiban negara untuk melindungi tenaga kerja.

Perlindungan terhadap tenaga kerja adalah merupakan tujuan dari hukum ketenagakerjaan. Menurut S.H Manulang, tujuan hukum ketenagakerjaan ialah :

- a. untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
- b. untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

Maka berdasarkan uraian di atas jelas bahwa tujuan adanya hukum ketenagakerjaan adalah untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja.

Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Imam Soepomo meliputi 5 (lima) bida hukum perburuhan, yaitu<sup>22</sup> :

1. bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja;  
adalah perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut masa pra – penempatan.
2. bidang hubungan kerja;  
yaitu masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja tetap.
3. bidang kesehatan kerja;

---

<sup>21</sup> Ibid, hal. 10 – 12.

<sup>22</sup> Asri wijayanti, Op.Cit., hal. 11 – 12.

adalah selama hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapatkan jaminan atas kesehatannya. Apakah lingkungan kerjanya dapat menjamin kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu yang relatif lama.

4. bidang keamanan kerja;

adalah adanya perlindungan hukum bagi pekerja atas alat – alat kerja yang dipergunakan pekerja. Alam waktu relatif singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja. Dalam hal ini negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi pekerja.

5. bidang jaminan sosial buruh.

Adalah bidang jaminan sosial buruh. Telah diundangkan Undang – Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, besarnya kompensasi dan batas maksimal yang diakui oleh PT. Jamsostek dapat dikatakan cukup. Untuk saat ini kompensasi ataupun batas maksimal upah yang diakui untuk pembayaran premi jamsostek sudah saatnya dilakukan revisi penyesuaian.

Imam Soepomo kemudian membagi pemikiran perlindungan pekerja ini menjadi 3 (tiga) macam, yaitu<sup>23</sup>:

1. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial.
2. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga, atau yang biasa disebut dengan kesehatan kerja.

---

<sup>23</sup>Lalu Husni, “Perlindungan Buruh (Arbeidsbescherming)”, dalam *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, diedit oleh Zainal Asikin, cet.4, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), hal.76-77.

3. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Perlindungan ini disebut dengan keselamatan kerja.

Dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, perlindungan terhadap tenaga kerja juga menjadi salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan, hal itu terlihat jelas dalam rumusan Pasal 4 huruf c Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan : “Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan”.

## **2. Perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia**

Sementara dalam Undang – Undang Nomor 39 Tahun 2004, perlindungan terhadap TKI yang bekerja ke luar negeri meliputi :

- 1) Perlindungan TKI pra penempatan.
- 2) Perlindungan selama penempatan.
- 3) Perlindungan purna penempatan.

### **a. Perlindungan TKI pra penempatan**

Perlindungan TKI Pra Penempatan meliputi :

1. Pemberian informasi kepada calon TKI dilakukan oleh pelaksana penempatan TKI swasta dan sebelumnya wajib mendapatkan persetujuan dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
2. Informasi tersebut meliputi:
  - a. tata cara perekrutan;
  - b. dokumen yang diperlukan;
  - c. hak dan kewajiban calon TKI/TKI;
  - d. situasi, kondisi, dan risiko di negara tujuan; dan
  - e. tata cara perlindungan bagi TKI.

3. Kepada calon TKI yang belum memiliki sertifikasi dan kompetensi kerja, pelaksana penempatan TKI swasta wajib melakukan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
4. Calon TKI harus mengerti dan memahami isi perjanjian kerja yang telah ditandatangani sebelum TKI diberangkatkan ke luar negeri di hadapan pejabat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
5. Pelaksana penempatan TKI swasta wajib mengikutsertakan TKI yang diberangkatkan ke luar negeri dalam program asuransi;
6. Pelaksana penempatan TKI wajib mengikutsertakan TKI yang diberangkatkan ke luar negeri dalam Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP).
7. Pelaksana penempatan TKI swasta menampung calon TKI sebelum pemberangkatan.

b. Perlindungan selama penempatan.

Selama TKI bekerja di luar negeri tetap mendapat perlindungan khususnya dari pelaksana penempatan TKI swasta maupun pemerintah. Perlindungan TKI selama penempatan meliputi:

1. pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan TKI yang tidak sesuai dengan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam perjanjian kerja yang disepakati dan ditandatangani TKI yang bersangkutan;
2. perwakilan Republik Indonesia memberikan perlindungan TKI di luar negeri dengan menetapkan jabatan Atase Ketenagakerjaan pada Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri;
3. dalam memberikan perlindungan selama penempatan TKI di luar negeri, Perwakilan Republik Indonesia melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap perwakilan pelaksana penempatan TKI swasta dan TKI yang ditempatkan di luar negeri;
4. perlindungan TKI selama penempatan di luar negeri dilakukan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di negara tujuan serta hukum dan kebiasaan internasional;

5. pembelaan atas pemenuhan hak sesuai dengan perjanjian kerja dan/atau peraturan perundang-undangan di negara TKI ditempatkan.

c. Perlindungan purna penempatan.

1. Kepulangan TKI karena berakhirnya masa perjanjian kerja, pemutusan hubungan kerja sebelum masa perjanjian kerja berakhir, terjadi perang, bencana alam, atau wabah penyakit di negara tujuan, mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan tidak bisa menjalankan pekerjaannya lagi, meninggal dunia di negara tujuan, cuti, dideportasi oleh pemerintah setempat.
2. Dalam hal TKI meninggal dunia di negara tujuan sebagaimana dimaksud di atas, pelaksana penempatan TKI berkewajiban :
  - memberitahukan tentang kematian TKI kepada keluarganya paling lambat 3 (tiga) kali 24 (dua puluh empat) jam sejak diketahuinya kematian tersebut;
  - mencari informasi tentang sebab-sebab kematian dan memberitahukannya kepada pejabat Perwakilan Republik Indonesia dan anggota keluarga TKI yang bersangkutan;
  - memulangkan jenazah TKI ke tempat asal dengan cara yang layak serta menanggung semua biaya penguburan sesuai dengan tata cara agama TKI yang bersangkutan;
  - mengurus pemakaman di negara tujuan penempatan TKI atas persetujuan pihak keluarga TKI atau sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara yang bersangkutan;
  - memberikan perlindungan terhadap seluruh harta milik TKI untuk kepentingan keluarganya;
  - mengurus pemenuhan semua hak-hak TKI yang seharusnya diterima.
3. Dalam hal terjadi perang, bencana alam, wabah penyakit, dan deportasi sebagaimana disebutkan di atas, Perwakilan Republik Indonesia, Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI, Pemerintah, dan Pemerintah

Daerah bekerja sama mengurus keperluan TKI sampai ke daerah asal TKI.

4. Keperluan TKI dari negara tujuan sampai tiba di daerah asal menjadi tanggung jawab pelaksana penempatan TKI.
5. Pengurusan keperluan TKI sebagaimana tersebut di atas meliputi pemberian kemudahan atau fasilitas kesehatan bagi TKI yang sakit dalam keperluan, pemberian upaya perlindungan terhadap TKI dari kemungkinan adanya tindakan pihak-pihak lain yang tidak bertanggung jawab dan dapat merugikan TKI dalam keperluan, pemberian upaya perlindungan terhadap TKI dari kemungkinan adanya tindakan pihak-pihak lain yang tidak bertanggung jawab dan dapat merugikan TKI dalam keperluan.

Selanjutnya, perlindungan tenaga kerja dibebankan kepada :

1. Pemerintah.

Hal ini terlihat jelas dari rumusan Pasal 5 ayat (1), yang menyatakan : “Pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan dan mengawasi perlindungan TKI di luar negeri. Dan kembali dipertegas pada rumusan Pasal 6 yang menyatakan : “Pemerintah bertanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan TKI di luar negeri. Kemudian sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 7 :

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Pemerintah berkewajiban:

- a. menjamin terpenuhinya hak-hak calon TKI/TKI, baik yang berangkat melalui pelaksana penempatan TKI, maupun yang berangkat secara mandiri;
- b. mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI;
- c. membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon TKI di luar negeri;
- d. melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan; dan

- e. memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelum pemberangkatan, masa penempatan, dan masa purna penempatan.

Kemudian dalam Pasal 78 ayat (1) disebutkan bahwa : “Perwakilan Republik Indonesia memberikan perlindungan terhadap TKI di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta hukum dan kebiasaan internasional”.

Berdasarkan uraian tersebut di atas Pemerintah bertanggung jawab penuh dalam memberikan perlindungan bagi TKI yang bekerja di luar negeri. Tanggung jawab tersebut tidak hanya tanggung jawab langsung, melainkan juga bertanggung jawab untuk mengawasi pelaksana penempatan TKI swasta sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 79 : “Dalam rangka pemberian perlindungan selama masa penempatan TKI di luar negeri, Perwakilan Republik Indonesia melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap perwakilan pelaksana penempatan TKI swasta dan TKI yang ditempatkan di luar negeri”.

Bentuk tanggung jawab Pemerintah dalam hal ini juga terlihat dari adanya persyaratan pemberian izin dan adanya sanksi yang bersifat publik yang diberikan atas pelanggaran terhadap Undang – Undang Nomor 39 tahun 2004, baik berupa sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam pasal 100 maupun sanksi pidana yang diatur pada Pasal 102 hingga Pasal 104.

## 2. Pelaksana Penempatan TKI Swasta

Perlindungan TKI oleh Pelaksana Penempatan TKI Swasta terlihat dari rumusan Pasal 12 dimana Pelaksana Penempatan TKI Swasta harus memiliki izin berupa SIPPTKI, yang untuk mendapatkannya sesuai dengan Pasal 13 huruf d Pelaksana Penempatan TKI Swasta harus : “memiliki rencana kerja penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri sekarang – kurangnya untuk kurun waktu 3 (tiga) tahun berjalan”.

### **C. Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri serta Pihak – Pihak dalam Penyaluran Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri.**

Berdasarkan pasal 1 huruf 3 Undang – Undang Nomor 39 Tahun 2004 pelaksanaan penempatan Tenaga Kerja Indonesia yang dimaksud dengan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia adalah : “kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurus dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan”.

Beberapa prinsip penempatan perlindungan TKI di luar negeri berdasarkan Undang – Undang Nomor 39 tahun 2004 diatur sebagai berikut<sup>24</sup> :

- a. Orang perseorangan dilarang menempatkan warga Negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri.
- b. Pemerintah bertanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan TKI di luar negeri.
- c. Penempatan TKI di luar negeri dilakukan ke Negara tujuan :
  - “yang pemerintahnya telah membuat perjanjian tertulis dengan pemerintah Republik Indonesia atau
  - “ke Negara tujuan yang mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing.
- d. Adanya larangan penempatan calon TKI/TKI pada jabatan dan tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai – nilai kemanusiaan dan norma kesusilaan serta peraturan perundang-undangan.
- e. Setiap calon TKI/TKI berhak memperoleh perlindungan sesuai peraturan perundang-undangan, sejak pra-penempatan, masa penempatan hingga purna penempatan.

Kemudian legalitas penempatan TKI di luar negeri adalah dengan 3 (tiga) jenis perjanjian sebagai berikut <sup>25</sup>:

---

<sup>24</sup> Abdul Khakim, Op.cit., hal. 33-34.

<sup>25</sup> Ibid. hal. 37.



a. Perjanjian Kerjasama Penempatan.

Adalah Perjanjian tertulis antara antara Pelaksana Penempatan TKI swasta dengan Mitra Usaha atau Pengguna Tenaga Kerja yang memuat hak dan kewajiban masing – masing pihak dalam rangka penempatan serta perlindungan TKI di Negara tujuan.

b. Perjanjian Penempatan TKI.

Adalah Perjanjian tertulis antara Pelaksana Penempatan TKI swasta dan calon TKI yang memuat hak dan kewajiban masing – masing pihak dalam rangka penempatan TKI di Negara tujuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

c. Perjanjian Kerja.

Adalah Perjanjian tertulis antara TKI dan pengguna yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Sementara pihak – pihak terkait dalam pelaksanaan penempatan Tenaga kerja Indonesia, menurut ketentuan Pasal 10 Undang – Undang Nomor 39 Tahun 2004 pelaksanaan penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri terdiri atas<sup>26</sup> :

- a. Pemerintah
- b. Pelaksana Penempatan TKI Swasta

Namun juga terdapat beberapa pihak terkait, yaitu<sup>27</sup> :

- a. Calon Tenaga Kerja Indonesia
- b. Mitra Usaha
- c. Pengguna Jasa TKI
- d. Perusahaan

Pelaksana Penempatan TKI Swasta adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI diluar negeri<sup>28</sup>. Hal ini sesuai dengan Pasal 37 ayat (1) Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 yang menyatakan bahwa pelaksana penempatan tenaga kerja terdiri dari :

---

<sup>26</sup> Ibid, hal. 34.

<sup>27</sup> Ibid.

<sup>28</sup> Ibid.

- a. Instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan
- b. Lembaga swasta berbadan hukum.

Dan Pasal 37 ayat (2) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan : “Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk”. Kemudian kembali dipertegas oleh Pasal 10 Undang – Undang Nomor 39 Tahun 2004 yang menyatakan : “Pelaksanaan penempatan TKI di luar negeri terdiri dari:

- a. Pemerintah;
- b. Pelaksanaan penempatan TKI swasta.

Dan Pasal 12 Undang – Undang Nomor 39 Tahun 2004 yang menyatakan : “Perusahaan yang akan menjadi pelaksana penempatan TKI swasta sebagaimana dimaksud dalam pasal 10 huruf b wajib mendapat izin tertulis berupa SIPPTKI dari Menteri”.

Selain persyaratan tersebut di atas, Perusahaan Penempatan TKI di luar negeri juga harus memenuhi syarat kemampuan teknis lainnya, antara lain sebagai berikut<sup>29</sup> :

- a. *Modal*. Modal disetor dan tercantum dalam akta pendirian perusahaan sekurang – kurangnya Rp. 3.000.000.000,- (tiga milyar rupiah).
- b. *Deposito*. Perusahaan harus menyetor uang kepada Bank sebagai jaminan dalam bentuk deposito sebesar Rp. 15.000.000,- (lima belas juta rupiah).
- c. *Rencana Kerja*. Perusahaan telah memiliki rencana kerja penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, sekurang-kurangnya untuk kurun waktu 3 (tiga) tahun berjalan.
- d. *Memiliki unit pelatihan kerja*.
- e. *Memiliki sarana dan prasarana pelayanan penempatan TKI*.

---

<sup>29</sup> Agusmidah, *Dinamika & Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor, Ghalia Indonesia, 2010), hal. 87-88

Uang jaminan dalam bentuk deposito tersebut hanya dapat dicairkan dalam hal pelaksana penempatan TKI swasta tidak memenuhi kewajiban terhadap calon TKI atau TKI sebagaimana telah diperjanjikan dalam perjanjian penempatan.

Pelaksana Penempatan TKI swasta juga boleh melakukan perekrutan calon TKI apabila PPTKI swasta tersebut sudah memiliki Surat Izin Pengerahan (SIP). Untuk mendapatkan SIP tersebut PPTKI swasta harus memiliki:

- perjanjian kerjasama penempatan;
- surat permintaan TKI dari Pengguna / *job order*;
- rancangan perjanjian penempatan; dan
- rancangan perjanjian kerja.

(vide Pasal 32 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri).

Untuk mewakili kepentingannya, pelaksana penempatan TKI swasta wajib mempunyai perwakilan di negara TKI ditempatkan. Perwakilan pelaksana penempatan TKI tersebut harus berbadan hukum yang dibentuk berdasarkan peraturan perundang-undangan di negara tujuan TKI. Pembentukan perwakilan tersebut dapat dilakukan secara bersama-sama oleh beberapa pelaksana penempatan TKI swasta. Hal ini dilakukan untuk memudahkan TKI melapor apabila ada perubahan perjanjian kerja antara TKI dengan majikan (vide Pasal 20 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri).

Mitra Usaha adalah instansi atau badan usaha yang berbentuk badan hukum di Negara tujuan yang bertanggung jawab menempatkan TKI pada pengguna<sup>30</sup>.

Pengguna Jasa TKI adalah instansi pemerintah, badan hukum pemerintah, badan hukum swasta, dan/atau perseorangan di Negara tujuan yang mempekerjakan TKI<sup>31</sup>.

---

<sup>30</sup> Abdul Khakim, Op. Cit, hal 35.

<sup>31</sup> Ibid.

#### **D. Pihak - Pihak dalam Penyaluran Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri dikaitkan dengan Pihak – Pihak dalam Perkara.**

Pada latar belakang masalah telah diuraikan bahwa selain Pekerja, pihak-pihak yang terkait adalah PT. Equinox yang merupakan sebuah badan hukum Indonesia yang berkedudukan di Jakarta, Prosafe Productions Services Pte. Ltd yang berkedudukan di Singapura dan OCS Services Ltd yang berkedudukan di Uni Arab Emirat dan British Virgin Island.

PT. Equinox dalam hal ini terlihat melakukan perekrutan dengan menerima cv dan melakukan *interview*. Kemudian PT. Equinox juga sempat meminta Pekerja untuk melakukan pelatihan dan pemeriksaan kesehatan. Walaupun pelatihan pada akhirnya tidak dilaksanakan, namun pemeriksaan kesehatan dilakukan Pekerja dengan menggunakan surat pengantar dari PT. Equinox. Berdasarkan pengakuan dari Pekerja, segala pengurusan dokumen yang belum dimiliki oleh Pekerja juga diurus kemudian oleh PT. Equinox, termasuk pengurusan tiket pesawat terbang Pekerja yang masih dapat dibuktikan oleh pekerja bahwa hal tersebut diurus oleh PT. Equinox. PT. Equinox juga memberikan jaminan melalui sebuah *Letter of Guarantee* yang menyatakan bahwa PT. Equinox menjamin bahwa Pekerja dalam perjalanan dan akan menghadap pihak – pihak perusahaan yang berwenang dan siap memulangkan Pekerja kembali apabila Pekerja terdampar di lokasi kerja.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas PT. Equinox telah masuk dalam beberapa kategori Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 huruf 3 UU 39/2004, walaupun tidak melakukan keseluruhan proses Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri.

Apabila PT. Equinox dapat dikategorikan telah melakukan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri maka PT. Equinox harus memiliki SIPPTKI dan memenuhi beberapa persyaratan teknis serta bertanggung jawab untuk memenuhi aturan-aturan yang berlaku sesuai dengan UU 39/2004, termasuk ikut dalam memberikan perlindungan terhadap TKI yang ditempatkan.

Sementara Prosafe Productions Services Pte. Ltd, satu sisi menjalankan fungsi seperti layaknya mitra usaha, namun Pekerja dalam perkara ini menandatangani Perjanjian Kerja dengan Prosafe Productions Services Pte. Ltd. sehingga Prosafe

Productions Services Pte. Ltd dapat juga disebut sebagai Pengguna pada sisi lain. Bila kita mengacu pada suatu istilah yang juga dikenal dalam sistem peraturan ketenagakerjaan di Indonesia yaitu *Outsourcing*, maka Prosafe Productions Services Pte. Ltd dapat juga dikatakan melakukan praktek *outsourcing* tersebut.

Para ahli mencoba membuat pengertian mengenai *outsourcing*. Salah satu pengertian *outsourcing* disebutkan bahwa hubungan kerja dimana pekerja/buruh yang dipekerjakan di suatu perusahaan dengan sistem kontrak, tetapi kontrak tersebut bukan diberikan oleh Pemberi Kerja, melainkan oleh perusahaan penerah Tenaga Kerja. Sistem *outsourcing* termasuk hubungan kerja berdasarkan perjanjian pengiriman/peminjaman pekerja berdasarkan perjanjian peminjaman/pengiriman pekerja (*uitzendverhouding*). Pada hubungan kerja ini ditemukan 3 (tiga pihak) yaitu perusahaan penyedia atau pengirim pekerja/tenaga kerja (penyedia), perusahaan pengguna pekerja/tenaga kerja (pengguna) dan pekerja/tenaga kerja<sup>32</sup>.

Sementara pengaturan mengenai *outsourcing* terdapat dalam Pasal 64 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan : “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”. Jadi berdasarkan pasal 64 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003, *outsourcing* dapat berupa<sup>33</sup> :

- a. Perjanjian pemborongan pekerjaan; atau
- b. Penyediaan jasa pekerja/buruh.

Jenis pertama dapat dinyatakan sebagai *outsourcing* pekerjaan<sup>34</sup>. Berdasarkan pasal 65 ayat (1) UU 13/2003 : “Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis”. Hubungan antara seorang pemborong pekerjaan dengan seorang yang memborongkan pekerjaan. Hubungan ini terjadi setelah adanya Perjanjian Pemborongan Pekerjaan , dimana pihak kesatu, pemborong pekerjaan mengikatkan diri untuk membuat suatu karya tertentu misalnya

---

<sup>32</sup> Ibid. Hal. 74.

<sup>33</sup> Agusmidah. Op.cit, hal. 53

<sup>34</sup> Ibid, hal. 54.

mendirikan atau membongkar suatu bangunan, dengan harga tertentu bagi pihak lainnya<sup>35</sup>.

Berdasarkan *interview* dengan Pekerja dalam perkara ini, dalam melakukan pekerjaannya, Pekerja mendapatkan perintah langsung dari pimpinan yang merupakan pekerja OCS Services Ltd. Pekerja mengaku bahwa Prosafe Productions Services Pte. Ltd., tidak lagi ada sangkut – pautnya dengan pekerjaan, sehingga dapat dikatakan tidak ada ikatan bagi Prosafe Productions Services Pte. Ltd. untuk untuk membuat suatu karya tertentu kepada OCS Services Ltd. Oleh karena itu dapat dikatakan Prosafe Productions Services Pte. Ltd. melakukan *outsourcing* jenis kedua yang dapat diistilahkan sebagai *outsourcing* pekerja/buruh<sup>36</sup>, yang tunduk pada ketentuan pasal 66 UU 13/2003.

Kemudian yang terakhir adalah OCS Services Ltd. Apabila kita merujuk pada hal-hal yang telah diuraikan di atas, maka OCS Services Ltd. tidak lain adalah perusahaan pengguna Pekerja/tenaga kerja. OCS Services Ltd. tidak memiliki perjanjian kerja dengan Pekerja. Walaupun perjanjian kerja tersebut menggunakan kop surat dari OCS Services Ltd. dan dalam perjanjian kerja tersebut terdapat stempel perusahaan OCS Services Ltd., namun OCS Services Ltd. bukan merupakan pihak dalam perjanjian kerja tersebut dan tidak menandatangani perjanjian tersebut.

---

<sup>35</sup> Ibid, hal. 44.

<sup>36</sup> Ibid, hal. 54.

**BAB III**  
**HUBUNGAN KERJA, PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN**  
**PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DIKAITKAN**  
**DENGAN PERKARA.**

**A. Perikatan dalam Hukum Perdata Indonesia.**

Dalam Hukum Indonesia, masalah perikatan diatur dalam Buku III Kitab Undang – Undang Hukum Perdata (KUHPdt). Adapun yang dimaksud dengan perikatan oleh buku III KUHPdt adalah “*suatu hubungan hukum (mengenai kekayaan harta benda) antara dua orang, yang member hak pada yang satu untuk menuntut barang sesuatu dari yang lainnya, sedangkan orang yang lainnya ini diwajibkan memenuhi tuntutan itu*”.

Perkataan “Perikatan” mempunyai arti yang lebih luas dari kata “Perjanjian”, sebab dalam buku II diatur pula perihal hubungan hukum yang sama sekali tidak bersumber pada suatu persetujuan atau perjanjian, yaitu perihal perkataan yang timbul dari perbuatan yang melanggar hukum (*onrechtmatige daad*) dan perihal perikatan yang timbul dari kepengurusan kepentingan orang lain yang tidak berdasarkan persetujuan (*zaakwarming*)”.

Mengenai sumber – sumber hukum perikatan, oleh undang – undang diterangkan, bahwa suatu perikatan dapat lahir dari suatu persetujuan (perjanjian) atau dari undang – undang. Perikatan yang lahir dari undang – undang dapat dibagi lagi atas perikatan yang lahir dari undang – undang saja dan yang lahir dari undang – undang karena suatu perbuatan orang. Yang belakangan ini dapat dibagi lagi atas perikatan – perikatan yang lahir dari suatu perbuatan yang diperbolehkan dan yang lahir dari perbuatan yang berlawanan dengan hukum.

Buku III KUHPdt terdiri atas suatu bagian umum dan suatu bagian khusus. Bagian umum memuat peraturan – peraturan yang berlaku bagi perikatan umumnya, misalnya tentang bagaimana lahir dan hapusnya perikatan, macam – macam perikatan dan sebagainya. Sementara bagian khusus memuat perjanjian – perjanjian yang banyak dipakai dalam masyarakat dan yang sudah mempunyai

nama – nama tertentu, misalnya jual – beli, sewa – menyewa, perjanjian perburuhan *maatschap*, pemberian (*schenking*)dsb.

Buku III selanjutnya menganut beberapa sistem sebagai berikut :

a. Asas “kebebasan”

Asas ini dapat disimpulkan dari Pasal 1338 KUHPdt yang menerangkan bahwa “segala perjanjian yang dibuat secara sah, berlaku sebagai undang – undang bagi mereka yang membuatnya”. Sebenarnya yang dimaksudkan pasal tersebut, tidak lain dari pernyataan bahwa “tiap perjanjian mengikat kedua pihak”. Tetapi dari peraturan ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa orang leluasa untuk membuat perjanjian apa saja, asal tidak melanggar ketertiban umum atau kesusilaan.

b. “Hukum Pelengkap”

Pada umumnya diperbolehkan untuk mengesampingkan peraturan – peraturan yang termuat dalam Buku III. Dengan kata lain, peraturan – peraturan yang ditetapkan dalam Buku III BW, pada umumnya hanya merupakan “hukum pelengkap”.

c. “Sistem Terbuka”

Merupakan yang sebaliknya dari yang dianut oleh Buku II perihal hukum perbendaan. Disitu orang tidak diperkenankan untuk membuat atau memperjanjikan hak – hak kebendaan lain selain yang diatur dalam KUHPdt sendiri.

Perikatan juga terdiri dari bermacam – macam jenisnya. Selain bentuk paling sederhana, terdapat bebrbagai macam perikatan antara lain sebagai berikut :

1. Perikatan bersyarat (*voorwardelijk*).

adalah suatu perikatan yang digantungkan pada suatu kejadian di kemudian hari, yang masih belum tentu dan atau tidak terjadi.



2. Perikatan yang digantungkan pada suatu ketetapan waktu (*tijdsbepaling*).

Perbedaan antara suatu syarat dengan suatu ketetapan waktu berupa apabila suatu syarat digantungkan pada suatu kejadian atau peristiwa yang belum tentu atau tidak akan terlaksana, maka suatu ketetapan waktu adalah suatu hal yang pasti akan datang, meskipun belum dapat ditentukan kapan datangnya,

3. Perikatan yang membolehkan memilih (*alternatief*).

Adalah suatu perikatan, di mana terdapat dua atau lebih macam prestasi, sedangkan kepada si berhutang diserahkan yang mana ia akan lakukan.

4. Perikatan tanggung – menanggung (*hoofdelijk* atau *solidair*).

Adalah suatu perikatan di mana beberapa orang bersama –sama sebagai pihak yang berhutang berhadapan dengan satu orang yang menghutangkan, atau sebaliknya.

5. Perikatan yang dapat dibagi dan yang tidak dapat dibagi.

Suatu perikatan dapat dibagi atau tidak, tergantung pada kemungkinan tidaknya membagi prestasi.

6. Perikatan dengan penetapan hukum (*stafbeding*).

Untuk mencegah si berhutang dengan mudah melalaikan keajibannya, dalam praktek banyak dipakai perjanjian di mana si berhutang dikenakan suatu hukuman, apabila ia tidak menepati janjinya.

Selanjutnya, sebagaimana telah diterangkan, suatu perikatan dapat lahir dari undang – undang atau dari persetujuan. Kemudian perikatan yang lahir dari undang – undang dapat dibagi lagi atas :

1. Yang dari undang – undang saja, ialah perikatan yang timbul oleh hubungan kekeluargaan. Jadi yang terdapat dalam Buku I KUHPdt, misalnya kewajiban seorang anak memberikan nafkah pada orang tuanya yang berada dalam keadaan kemiskinan.
2. Yang lahir dari undang – undang karena perbuatan seseorang, perbuatan orang ini dapat berupa :

a. Perbuatan yang diperbolehkan:

Pertama timbul jika seseorang melakukan suatu “pembayaran yang diwajibkan” (sesuai pasal 1359 ayat 1 KUHPdt).

Suatu perikatan lagi yang lahir dari undang – undang adalah yang dinamakan dengan “*Zaakwaarneming*” (sesuai Pasal 1354 KUHPdt). Ini terjadi jika seseorang dengan sukarela dan dengan tidak diminta, mengurus kepentingan – kepentingan orang lain. Hal ini menimbulkan kewajiban bagi orang yang mengurus tersebut, untuk terus mengurus hingga orang yang berkepentingan telah kembali dan dapat melakukan pengurusan sendiri.

b. Perbuatan seseorang yang melanggar hukum :

Hal ini diatur dalam Pasal 1365 KUHPdt yang menetapkan bahwa “tiap perbuatan yang melanggar hukum (*onrechtmatige daad*) mewajibkan orang yang melakukan perbuatan itu, jika karena kesalahannya timbul kerugian, untuk membayar kerugian itu.

Yang dimaksud dengan kerugian yang dapat dimintakan penggantian itu, tidak hanya berupa biaya – biaya yang sungguh sungguh telah dikeluarkan (*kosten*), atau kerugian yang sungguh – sungguh menimpa harta benda si berpiutang (*schaden*), tetapi juga yang berupa

kehilangan keuntungan (*interessen*), yaitu keuntungan yang akan didapat seandainya berhutang tidak lalai (*winstderving*).

## **B. Hubungan Kerja sebagai Perikatan.**

### **1. Pengertian Hubungan Kerja.**

Iman Soepomo menyatakan, “bahwa hubungan kerja terjadi setelah adanya Perjanjian Kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah pada pihak lainnya”<sup>37</sup>.

Sementara Husni dalam Asikin berpendapat bahwa hubungan kerja ialah ; “Hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah”<sup>38</sup>.

Pasal 1 angka 15 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan ketegasan terhadap hubungan kerja dengan menyatakan : “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dasar adanya suatu hubungan kerja adalah perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

Terdapat beberapa pengertian mengenai Perjanjian Kerja sebagai berikut:

Menurut **Shamad** bahwa perjanjian kerja ialah :<sup>39</sup> Perjanjian dimana seseorang mengikatkan diri untuk bekerja pada orang lain dengan menerima imbalan berupa upah sesuai dengan syarat-syarat yang dijanjikan atau disetujui bersama”.

---

<sup>37</sup> Ibid, hal. 43.

<sup>38</sup> Abdul Khakim, Op. cit., hal. 43.

<sup>39</sup> Yunus Shamad, *Hubungan Industrial di Indonesia*, PT.Bina Sumber Daya Manusia, Jakarta, 1995, hlm.55.

Menurut **Wiwoho Soedjono** bahwa perjanjian kerja adalah :<sup>40</sup> “Hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja/buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan”.

Pengertian perjanjian kerja menurut Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ialah: “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Perbedaan perjanjian kerja dengan perjanjian pada umumnya juga terlihat dari pernyataan sebagai berikut : “berlainan dengan perjanjian-perjanjian lainnya seperti perjanjian sewa menyewa dan perjanjian jual beli yang obyeknya benda sedangkan perjanjian kerja, obyeknya adalah pekerjaan yang dilakukan manusia. Perjanjian Kerja (demikian pula perjanjian pada umumnya) adalah suatu perbuatan hukum antara dua orang atau lebih dengan maksud untuk menimbulkan kewajiban-kewajiban antara satu dengan yang lainnya. Kewajiban elementer dalam perjanjian kerja adalah penunaian kerja di satu pihak dan kontra prestasi uang atau yang dapat dinilai dengan uang di lain pihak”.<sup>41</sup>

Perjanjian kerja kemudian melahirkan hak dan kewajiban bagi para pihaknya karena pada dasarnya setiap perjanjian melahirkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang membuat perjanjian tersebut.<sup>42</sup> Hal ini juga berlaku bagi perjanjian kerja, karena perjanjian kerja juga merupakan sebuah perjanjian.

Terdapat unsur – unsur dalam Perjanjian Kerja sebagai berikut :

- a. Adanya unsur *work* atau pekerjaan

Dala suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUH Perdata Pasal 1603a yang berbunyi :

---

<sup>40</sup> Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, Cet ke-2, 1987, hlm.9.

<sup>41</sup> F.X.Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 1997, hlm.3.

<sup>42</sup> Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT.Citra Aditya Bhakti, Bandung, 2000, hlm.67.

*“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.*

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan ketrampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

b. Adanya unsur perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha atas pekerjaan yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien.

c. Adanya Upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan di hotel.

Ada pula beberapa ahli yang menyatakan bahwa dasar suatu hubungan kerja terdiri dari 4 (empat) unsur penting<sup>43</sup> :

- a. adanya pekerjaan;
- b. adanya upah;
- c. adanya perintah orang lain;
- d. terbatas waktu tertentu, karena tidak ada hubungan kerja yang berlangsung terus menerus.

Hal tersebut di atas juga dikemukakan oleh Asri Wijayanti yang menyatakan 4 (empat) unsur hubungan kerja sebagai berikut<sup>44</sup> :

1. adanya pekerjaan (*arbeid*)  
yaitu pekerjaan itu bebas sesuai dengan kesepakatan antara buruh dan majikan, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum
2. di bawah perintah (*gezag ver holding*)  
di dalam hubungan kerja kedudukan majikan adalah pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kedudukan buruh sebagai yang menerima perintah untuk melaksanakan pekerjaan. Hubungan antara buruh dan majikan adalah hubungan yang dilakukan antara atasan dan bawahan, sehingga bersifat *subordinasi* (hubungan yang bersifat vertical, yaitu atas dan bawah)
3. adanya upah tertentu (*loon*)  
adalah adanya upah (*loon*) tertentu yang menjadi imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan buruh berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang – Undang nomor 13 Tahun 2003 adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau perundang –

---

<sup>43</sup> Abdul Khakim, Op. Cit., hal. 44

<sup>44</sup> Asri Wijayanti, Op. Cit., hal. 36-37

undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

4. dalam waktu (tijd) yang ditentukan.

Adalah tanpa batas waktu/pension atau berdasarkan waktu tertentu.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Hubungan Kerja adalah merupakan suatu “Perikatan”. Hubungan Kerja harus didasarkan adanya suatu perjanjian kerja, yang tidak harus dibuat secara tertulis, namun selama dapat dibuktikan unsur – unsur bahwa perjanjian kerja telah terpenuhi, maka hal tersebut telah dapat mengikat para pihak.

Namun memang dalam hubungan kerja, berbeda dengan perikatan lainnya di mana Perjanjian Kerja yang mengacu pada Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003, tidak memiliki asas sebagai “hukum pelengkap” sebagaimana perikatan pada umumnya.

Perbedaan perjanjian kerja dengan perjanjian pada umumnya juga terlihat dari pernyataan sebagai berikut : “berlainan dengan perjanjian-perjanjian lainnya seperti perjanjian sewa menyewa dan perjanjian jual beli yang obyeknya benda sedangkan perjanjian kerja, obyeknya adalah pekerjaan yang dilakukan manusia. Perjanjian Kerja (demikian pula perjanjian pada umumnya) adalah suatu perbuatan hukum antara dua orang atau lebih dengan maksud untuk menimbulkan kewajiban-kewajiban antara satu dengan yang lainnya. Kewajiban elementer dalam perjanjian kerja adalah penunaian kerja di satu pihak dan kontra prestasi uang atau yang dapat dinilai dengan uang di lain pihak”.<sup>45</sup>

Kemudian dalam hubungan kerja yang mengacu pada Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003, selain terdapat perikatan yang timbul melalui suatu persetujuan atau perjanjian, juga terdapat perikatan – perikatan yang timbul akibat undang – undang.

---

<sup>45</sup> F.X.Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 1997, hlm.3.

## 2. Hubungan Kerja dikaitkan dengan Pihak –Pihak dalam Perkara.

Bila kita melihat pengertian mengenai hubungan kerja di atas, maka dasar adanya suatu hubungan kerja adalah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Bila kita kaitkan dengan perkara, perjanjian kerja yang telah ditandatangani adalah antara Pekerja dengan Prosafe Productions Services Pte. Ltd., sehingga dalam hal ini dasar adanya hubungan kerja antara Pekerja dengan Prosafe Productions Services Pte. Ltd. telah terpenuhi.

Namun harus diteliti lebih dalam mengenai apakah unsur – unsur hubungan kerja terpenuhi dalam hubungan antara Pekerja dengan Prosafe Productions Services Pte. Ltd.

Unsur pekerjaan dalam hal Prosafe Productions Services Pte. Ltd. adalah sebuah perusahaan *outsourcing* penyedia tenaga kerja bisa saja terpenuhi, dimana yang dimaksud pekerjaan disini adalah adanya permintaan dari pengguna/calon pengguna tenaga kerja kepada Prosafe Productions Services Pte. Ltd. Begitu juga dengan unsur perintah, dimana Prosafe Productions Services Pte. Ltd. memberikan perintah kepada pekerja untuk bekerja pada pengguna tenaga kerja.

Terdapat unsur – unsur hubungan kerja antara Pekerja dengan OCS Services Ltd., dimana terdapat pekerjaan yang harus dikerjakan oleh pekerja dan terdapat perintah langsung dari pihak OCS Services Ltd. dalam hubungan antara Pekerja dengan OCS Services Ltd.

Namun hubungan kerja antara Pekerja dengan OCS Services Ltd. tidak didasari suatu perjanjian kerja tertulis antara para pihak. Hal tersebut tampaknya tidak menjadi masalah, dimana perjanjian kerja bisa dibuat secara tertulis namun juga secara lisan. Hal tersebut mengacu pada Pasal 51 ayat (1) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan : “Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan”.

Hubungan kerja antara Pekerja dan OCS Services Ltd. tetap dapat sah berlaku dengan didasari oleh perjanjian kerja secara lisan, selama syarat-syarat sahnya perjanjian tetap terpenuhi mengacu pada Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang menyatakan : “Perjanjian kerja dibuat atas dasar :



- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku”.

### **C. Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.**

Definisi Pemutusan Hubungan Kerja terdapat pada Pasal 1 angka 25 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan : “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.

Dengan begitu, dasar suatu Pemutusan Hubungan Kerja adalah adanya hubungan kerja yang akan diakhiri oleh suatu Pemutusan Hubungan Kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja harus memperhatikan Pasal 151 Undang-Undang 13 Tahun 2003 yaitu hal - hal sebagai berikut :

- 1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- 2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- 3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berarti berdasarkan Pasal di atas, maka Pemutusan Hubungan Kerja harus melalui upaya pencegahan dari setiap pihak, perundingan antara para pihak (pengusaha

dan pekerja) dan hanya dapat dilakukan setelah pengusaha memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Terdapat pengecualian dalam hal ini yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 154 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur bahwa : “Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal :

- a) pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b) pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- c) pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
- d) pekerja/buruh meninggal dunia.

Dalam perkara ini memang sedikit rancu, di satu sisi memang Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena masa percobaan telah diatur dalam perjanjian kerja dan Pekerja pada saat dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja memang masih dalam masa percobaan. Namun perlu diingat bahwa dalam kasus ini terdapat beberapa kejanggalan seperti masa percobaan yang diatur dalam perjanjian kerja adalah 6 (enam) bulan melampaui ketentuan dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003, belum lagi diatur dalam perjanjian kerja klausul *“Your services are terminable by the Company upon expiry of their project contracts with the clients for carrying out the work on the FPSO’s or upon completion of the work at any of the locations where have you been employed, which ever is later”*, yang semakin memperlihatkan dan mempertegas adanya unsur PKWT dalam hubungan kerja antara Pekerja dengan Prosafe Productions Services Pte. Ltd.

Oleh karena itu, Pekerja merasa diperlakukan tidak adil dan berusaha mencari keadilan dalam perkara Pemutusan Hubungan Kerja ini. Perselisihan dalam hal ini

termasuk dalam Perselisihan Hubungan Industrial dan diatur dalam Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang dimaksud dengan Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 1, yaitu adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Dari perumusan pasal di atas, dapat dikatakan bahwa perselisihan hubungan industrial terdiri atas :

- Perselisihan mengenai hak;
- Perselisihan kepentingan;
- Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja; dan
- Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

#### 1. Perselisihan mengenai hak

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004, yang dimaksud dengan Perselisihan Hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang – undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Prosedur penyelesaian perselisihan hak berdasarkan Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah sebagai berikut :

##### a. Perundingan Bipartit

- wajib dilakukan sesuai dengan Pasal 3 ayat (1) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang menyatakan :“Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai kata mufakat”.

- Jangka waktu: 30 (tiga puluh) hari sesuai dengan Pasal 3 ayat (1) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004.
- Harus dapat dibuktikan bahwa upaya perundingan bipartit telah dilakukan sebagaimana dinyatakan pada Pasal 4 ayat (1) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004.
- Berdasarkan Pasal 6 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004, setiap perundingan harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak yang sekurang – kurangnya memuat: nama lengkap dan alamat para pihak, tanggal dan tempat perundingan, pokok masalah atau alasan perselisihan, pendapat para pihak, kesimpulan atau hasil perundingan dan tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.
- Perundingan bipartit berhasil, maka berlaku Pasal 7 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004, yaitu dibuat suatu Perjanjian Bersama yang disepakati dan ditandatangani para pihak, mengikat para pihak sebagai hukum dan wajib didaftarkan oleh para pihak pada Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah Pengadilan Negeri tempat para pihak mengadakan Perjanjian Bersama.
- Perundingan bipartit gagal, maka berlaku Pasal 4 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004, dimana salah satu atau kedua belah pihak dapat mencatatkan perselisihannya pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti – bukti bahwa upaya perundingan bipartit telah dilakukan.
- Apabila upaya dalam perundingan bipartite tidak dapat dibuktikan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan akan mengembalikan berkas.
- Tidak ada pilihan konsiliasi maupun arbitrase, sehingga apabila perundingan bipartite gagal, maka akan dilanjutkan dengan proses mediasi.

b. Penyelesaian melalui Mediasi

- mediasi dilakukan oleh mediator yang terdapat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.
- Penyelesaian perselisihan melalui mediasi berhasil, maka berlaku pasal 13 ayat (1) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 dimana dibuat Perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak disaksikan oleh mediator serta didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran.
- penyelesaian melalui mediasi gagal, maka berlaku Pasal 13 ayat (2) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004, dimana mediator kemudian mengeluarkan anjuran tertulis.
- Anjuran tertulis tersebut dapat disetujui atau tidak disetujui oleh para pihak.
- Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat – lambatnya 10 (sepuluh) hari kerjasetelah menerima anjuran tertulis.
- Pihak yang tidak memberikan jawaban tertulis dianggap menolak anjuran tertulis.
- Apabila kedua belah pihak menyetujui maka kemudian mediator dapat akan membantu para pihak untuk membuat Perjanjian Bersama yang akan didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran.
- Apabila terdapat salah satu pihak yang tidak menyetujui anjuran tertulis dari mediator tersebut, maka pihak yang dirugikan baru dapat mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial.

c. Pengadilan Hubungan Industrial

- Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja (Pasal 81 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004).
- Pengajuan gugatan harus disertai dengan lampiran risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, sebagaimana disebutkan dalam pasal 83 ayat (1) dimana Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat apabila tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi/konsiliasi.
- Berdasarkan Pasal 57 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004, Hukum Acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkup Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus melalui Undang – Undang nomor 2 Tahun 2004.
- Berdasarkan Pasal 110 Undang – Undang nomor 2 Tahun 2004, Putusan Pengadilan Hubungan Industrial berkekuatan hukum tetap apabila tidak ada pihak yang mengajukan permohonan kasasi pada Mahkamah Agung dalam waktu 14 (empat belas) hari kerja sejak dibacakan dalam sidang majelis Hakim bagi pihak yang hadir, atau tanggal menerima pemberitahuan bagi pihak yang tidak hadir

d. Mahkamah Agung

- Permohonan kasasi harus diajukan secara tertulis melalui sub kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.
- Terhitung 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi, pihak yang mengajukan kasasi harus sudah menyampaikan berkas perkara kepada Ketua Mahkamah Agung.

2. Perselisihan kepentingan

Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004, yang dimaksud dengan Perselisihan Kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat – syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Prosedur penyelesaian perselisihan kepentingan berdasarkan Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah sebagai berikut :

a. Perundingan Bipartit

- wajib dilakukan sesuai dengan Pasal 3 ayat (1) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang menyatakan :“Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai kata mufakat”.
- Jangka waktu: 30 (tiga puluh) hari sesuai dengan Pasal 3 ayat (1) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004.
- Harus dapat dibuktikan bahwa upaya perundingan bipartit telah dilakukan sebagaimana dinyatakan pada Pasal 4 ayat (1) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004.
- Berdasarkan Pasal 6 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004, setiap perundingan harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak yang sekurang – kurangnya memuat: nama lengkap dan alamat para pihak, tanggal dan tempat perundingan, pokok masalah atau alasan perselisihan, pendapat para pihak, kesimpulan atau hasil perundingan dan tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.
- Perundingan bipartit berhasil, maka berlaku Pasal 7 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004, yaitu dibuat suatu Perjanjian Bersama yang disepakati dan ditandatangani para pihak, mengikat para pihak sebagai hukum dan wajib didaftarkan oleh para pihak pada Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah Pengadilan Negeri tempat para pihak mengadakan Perjanjian Bersama.

- Perundingan bipartit gagal, maka berlaku Pasal 4 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004, dimana salah satu atau kedua belah pihak dapat mencatatkan perselisihannya pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti – bukti bahwa upaya perundingan bipartit telah dilakukan.
- Apabila upaya dalam perundingan bipartit tidak dapat dibuktikan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan akan mengembalikan berkas.
- Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menawarkan para pihak untuk menyelesaikan perselisihan melalui Konsiliasi atau Arbitrase.
- Dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian, maka akan dilanjutkan dengan proses mediasi.

b. Penyelesaian melalui Konsiliasi

- konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.
- Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi berhasil, maka berlaku pasal 23 ayat (1) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 dimana dibuat Perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak disaksikan oleh konsiliator serta didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran.
- penyelesaian melalui konsiliasi gagal, maka berlaku Pasal 23 ayat (2) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004, dimana mediator kemudian mengeluarkan anjuran tertulis.
- Anjuran tertulis tersebut dapat disetujui atau tidak disetujui oleh para pihak.
- Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam



waktu selambat – lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.

- Pihak yang tidak memberikan jawaban tertulis dianggap menolak anjuran tertulis.
- Apabila kedua belah pihak menyetujui maka kemudian konsiliator dapat akan membantu para pihak untuk membuat Perjanjian Bersama yang akan didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran.
- Apabila terdapat salah satu pihak yang tidak menyetujui anjuran tertulis dari konsiliator tersebut, maka pihak yang dirugikan baru dapat mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial.

c. Penyelesaian melalui Arbitrase.

- Arbiter adalah Arbiter yang telah mendapat penetapan dari Menteri.
- Arbitrase harus dilakukan dengan dasar adanya suatu perjanjian tertulis antara para pihak yang berselisih, dimana Perjanjian tersebut harus sesuai dengan persyaratan Pasal 32 ayat (3) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004.
- Para pihak dapat menentukan untuk menggunakan seorang Arbiter tunggal atau Majelis Arbiter yang terdiri dari 3 (tiga) orang.
- Penunjukan Arbiter oleh para pihak dilakukan secara tertulis melalui suatu Perjanjian Penunjukan Arbiter.
- Perjanjian Penunjukan Arbiter harus memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (2) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004.
- Salah satu atau kedua belah pihak dapat mengajukan Hak Ingkar apabila dapat membuktikan Arbiter dalam menjalankan tugasnya tidak bebas dan akan berpihak.
- Pemeriksaan melalui arbitrase dilakukan secara tertutup kecuali apabila pihak yang berselisih menghendaki lain.

- Penyelesaian melalui arbitrase harus diawali upaya untuk mendamaikan para pihak.
- Perdamaian akan menghasilkan Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak dan arbiter atau para arbiter.
- Akta Perdamaian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.
- Ingkar terhadap Akta Perdamaian dapat diajukan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.
- Apabila perdamaian gagal, maka sidang arbitrase dilanjutkan, hingga para pihak mendapatkan putusan arbitrase.
- Putusan arbitrase mengikat bagi para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap.
- Putusan Arbitrase kemudian didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.
- Dalam hal putusan arbitrase tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang lain dapat mengajukan fiat eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat
- Putusan Arbitrase dapat diajukan pembatalan pada Mahkamah Agung hanya apabila menyangkut hal – hal yang dimaksud dalam pasal 52 Undang – Undang Nomor 2 tahun 2004.

d. Penyelesaian melalui Mediasi

- mediasi dilakukan oleh mediator yang terdapat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.
- Penyelesaian perselisihan melalui mediasi berhasil, maka berlaku pasal 13 ayat (1) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 dimana dibuat Perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak disaksikan oleh mediator serta didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran.

- penyelesaian melalui mediasi gagal, maka berlaku Pasal 13 ayat (2) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004, dimana mediator kemudian mengeluarkan anjuran tertulis.
  - Anjuran tertulis tersebut dapat disetujui atau tidak disetujui oleh para pihak.
  - Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat – lambatnya 10 (sepuluh) hari kerjasetelah menerima anjuran tertulis.
  - Pihak yang tidak memberikan jawaban tertulis dianggap menolak anjuran tertulis.
  - Apabila kedua belah pihak menyetujui maka kemudian mediator dapat akan membantu para pihak untuk membuat Perjanjian Bersama yang akan didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran.
  - Apabila terdapat salah satu pihak yang tidak menyetujui anjuran tertulis dari mediator tersebut, maka pihak yang dirugikan baru dapat mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial.
- e. Pengadilan Hubungan Industrial
- Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja (Pasal 81 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004).
  - Pengajuan gugatan harus disertai dengan lampiran risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, sebagaimana disebutkan dalam pasal 83 ayat (1) dimana Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat apabila tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi/konsiliasi.

- Berdasarkan Pasal 57 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004, Hukum Acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkup Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus melalui Undang – Undang nomor 2 Tahun 2004.
- Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan tingkat pertama dan terakhir.

f. Mahkamah Agung

Para pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan terhadap putusan arbitrase sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004.

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004, yang dimaksud dengan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak

Prosedur penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah sebagai berikut :

a. Perundingan Bipartit

- wajib dilakukan sesuai dengan Pasal 3 ayat (1) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang menyatakan :“Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai kata mufakat”.
- Jangka waktu: 30 (tiga puluh) hari sesuai dengan Pasal 3 ayat (1) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004.

- Harus dapat dibuktikan bahwa upaya perundingan bipartit telah dilakukan sebagaimana dinyatakan pada Pasal 4 ayat (1) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004.
- Berdasarkan Pasal 6 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004, setiap perundingan harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak yang sekurang – kurangnya memuat: nama lengkap dan alamat para pihak, tanggal dan tempat perundingan, pokok masalah atau alasan perselisihan, pendapat para pihak, kesimpulan atau hasil perundingan dan tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.
- Perundingan bipartit berhasil, maka berlaku Pasal 7 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004, yaitu dibuat suatu Perjanjian Bersama yang disepakati dan ditandatangani para pihak, mengikat para pihak sebagai hukum dan wajib didaftarkan oleh para pihak pada Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah Pengadilan Negeri tempat para pihak mengadakan Perjanjian Bersama.
- Perundingan bipartit gagal, maka berlaku Pasal 4 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004, dimana salah satu atau kedua belah pihak dapat mencatatkan perselisihannya pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti – bukti bahwa upaya perundingan bipartit telah dilakukan.
- Apabila upaya dalam perundingan bipartit tidak dapat dibuktikan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan akan mengembalikan berkas.
- Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menawarkan para pihak untuk menyelesaikan perselisihan melalui Konsiliasi atau Arbitrase.
- Dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian, maka akan dilanjutkan dengan proses mediasi.

#### b. Penyelesaian melalui Konsiliasi

- konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.
  - Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi berhasil, maka berlaku pasal 23 ayat (1) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 dimana dibuat Perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak disaksikan oleh konsiliator serta didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran.
  - penyelesaian melalui konsiliasi gagal, maka berlaku Pasal 23 ayat (2) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004, dimana mediator kemudian mengeluarkan anjuran tertulis.
  - Anjuran tertulis tersebut dapat disetujui atau tidak disetujui oleh para pihak.
  - Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat – lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.
  - Pihak yang tidak memberikan jawaban tertulis dianggap menolak anjuran tertulis.
  - Apabila kedua belah pihak menyetujui maka kemudian konsiliator dapat akan membantu para pihak untuk membuat Perjanjian Bersama yang akan didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran.
  - Apabila terdapat salah satu pihak yang tidak menyetujui anjuran tertulis dari konsiliator tersebut, maka pihak yang dirugikan baru dapat mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial.
- c. Penyelesaian melalui Mediasi
- mediasi dilakukan oleh mediator yang terdapat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

- Penyelesaian perselisihan melalui mediasi berhasil, maka berlaku pasal 13 ayat (1) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 dimana dibuat Perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak disaksikan oleh mediator serta didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran.
- penyelesaian melalui mediasi gagal, maka berlaku Pasal 13 ayat (2) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004, dimana mediator kemudian mengeluarkan anjuran tertulis.
- Anjuran tertulis tersebut dapat disetujui atau tidak disetujui oleh para pihak.
- Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat – lambatnya 10 (sepuluh) hari kerjasetelah menerima anjuran tertulis.
- Pihak yang tidak memberikan jawaban tertulis dianggap menolak anjuran tertulis.
- Apabila kedua belah pihak menyetujui maka kemudian mediator dapat akan membantu para pihak untuk membuat Perjanjian Bersama yang akan didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran.
- Apabila terdapat salah satu pihak yang tidak menyetujui anjuran tertulis dari mediator tersebut, maka pihak yang dirugikan baru dapat mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial.

#### d. Pengadilan Hubungan Industrial

- Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja (Pasal 81 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004).

- Pengajuan gugatan harus disertai dengan lampiran risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, sebagaimana disebutkan dalam pasal 83 ayat (1) dimana Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat apabila tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi/konsiliasi.
- Berdasarkan Pasal 57 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004, Hukum Acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkup Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus melalui Undang – Undang nomor 2 Tahun 2004.
- Berdasarkan Pasal 110 Undang – Undang nomor 2 Tahun 2004, Putusan Pengadilan Hubungan Industrial berkekuatan hukum tetap apabila tidak ada pihak yang mengajukan permohonan kasasi pada Mahkamah Agung dalam waktu 14 (empat belas) hari kerja sejak dibacakan dalam sidang majelis Hakim bagi pihak yang hadir, atau tanggal menerima pemberitahuan bagi pihak yang tidak hadir

e. Mahkamah Agung

- Permohonan kasasi harus diajukan secara tertulis melalui sub kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.
- Terhitung 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi, pihak yang mengajukan kasasi harus sudah menyampaikan berkas perkara kepada Ketua Mahkamah Agung.

4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan

Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004, yang dimaksud dengan Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh lain hanya dalam satu Perusahaan, karena tidak ada kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.



Prosedur penyelesaian perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh berdasarkan Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah sebagai berikut :

a. Perundingan Bipartit

- wajib dilakukan sesuai dengan Pasal 3 ayat (1) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang menyatakan :“Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai kata mufakat”.
- Jangka waktu: 30 (tiga puluh) hari sesuai dengan Pasal 3 ayat (1) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004.
- Harus dapat dibuktikan bahwa upaya perundingan bipartit telah dilakukan sebagaimana dinyatakan pada Pasal 4 ayat (1) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004.
- Berdasarkan Pasal 6 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004, setiap perundingan harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak yang sekurang – kurangnya memuat: nama lengkap dan alamat para pihak, tanggal dan tempat perundingan, pokok masalah atau alasan perselisihan, pendapat para pihak, kesimpulan atau hasil perundingan dan tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.
- Perundingan bipartit berhasil, maka berlaku Pasal 7 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004, yaitu dibuat suatu Perjanjian Bersama yang disepakati dan ditandatangani para pihak, mengikat para pihak sebagai hukum dan wajib didaftarkan oleh para pihak pada Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah Pengadilan Negeri tempat para pihak mengadakan Perjanjian Bersama.
- Perundingan bipartit gagal, maka berlaku Pasal 4 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004, dimana salah satu atau kedua belah pihak dapat mencatatkan perselisihannya pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti – bukti bahwa upaya perundingan bipartit telah dilakukan.

- Apabila upaya dalam perundingan bipartit tidak dapat dibuktikan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan akan mengembalikan berkas.
- Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menawarkan para pihak untuk menyelesaikan perselisihan melalui Konsiliasi atau Arbitrase.
- Dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian, maka akan dilanjutkan dengan proses mediasi.

b. Penyelesaian melalui Konsiliasi

- konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.
- Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi berhasil, maka berlaku pasal 23 ayat (1) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 dimana dibuat Perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak disaksikan oleh konsiliator serta didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran.
- penyelesaian melalui konsiliasi gagal, maka berlaku Pasal 23 ayat (2) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004, dimana mediator kemudian mengeluarkan anjuran tertulis.
- Anjuran tertulis tersebut dapat disetujui atau tidak disetujui oleh para pihak.
- Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat – lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.
- Pihak yang tidak memberikan jawaban tertulis dianggap menolak anjuran tertulis.
- Apabila kedua belah pihak menyetujui maka kemudian konsiliator dapat akan membantu para pihak untuk membuat Perjanjian Bersama yang

akan didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran.

- Apabila terdapat salah satu pihak yang tidak menyetujui anjuran tertulis dari konsiliator tersebut, maka pihak yang dirugikan baru dapat mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial.

c. Penyelesaian melalui Arbitrase.

- Arbiter adalah Arbiter yang telah mendapat penetapan dari Menteri.
- Arbitrase harus dilakukan dengan dasar adanya suatu perjanjian tertulis antara para pihak yang berselisih, dimana Perjanjian tersebut harus sesuai dengan persyaratan Pasal 32 ayat (3) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004.
- Para pihak dapat menentukan untuk menggunakan seorang Arbiter tunggal atau Majelis Arbiter yang terdiri dari 3 (tiga) orang.
- Penunjukan Arbiter oleh para pihak dilakukan secara tertulis melalui suatu Perjanjian Penunjukan Arbiter.
- Perjanjian Penunjukan Arbiter harus memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (2) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004.
- Salah satu atau kedua belah pihak dapat mengajukan Hak Ingkar apabila dapat membuktikan Arbiter dalam menjalankan tugasnya tidak bebas dan akan berpihak.
- Pemeriksaan melalui arbitrase dilakukan secara tertutup kecuali apabila pihak yang berselisih menghendaki lain.
- Penyelesaian melalui arbitrase harus diawali upaya untuk mendamaikan para pihak.
- Perdamaian akan menghasilkan Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak dan arbiter atau para arbiter.
- Akta Perdamaian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

- Ingkar terhadap Akta Perdamaian dapat diajukan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.
- Apabila perdamaian gagal, maka sidang arbitrase dilanjutkan, hingga para pihak mendapatkan putusan arbitrase.
- Putusan arbitrase mengikat bagi para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap.
- Putusan Arbitrase kemudian didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.
- Dalam hal putusan arbitrase tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang lain dapat mengajukan fiat eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat
- Putusan Arbitrase dapat diajukan pembatalan pada Mahkamah Agung hanya apabila menyangkut hal – hal yang dimaksud dalam pasal 52 Undang – Undang Nomor 2 tahun 2004.

#### d. Penyelesaian melalui Mediasi

- mediasi dilakukan oleh mediator yang terdapat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.
- Penyelesaian perselisihan melalui mediasi berhasil, maka berlaku pasal 13 ayat (1) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 dimana dibuat Perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak disaksikan oleh mediator serta didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran.
- penyelesaian melalui mediasi gagal, maka berlaku Pasal 13 ayat (2) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004, dimana mediator kemudian mengeluarkan anjuran tertulis.
- Anjuran tertulis tersebut dapat disetujui atau tidak disetujui oleh para pihak.

- Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat – lambatnya 10 (sepuluh) hari kerjasetelah menerima anjuran tertulis.
  - Pihak yang tidak memberikan jawaban tertulis dianggap menolak anjuran tertulis.
  - Apabila kedua belah pihak menyetujui maka kemudian mediator dapat akan membantu para pihak untuk membuat Perjanjian Bersama yang akan didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran.
  - Apabila terdapat salah satu pihak yang tidak menyetujui anjuran tertlis dari mediator tersebut, maka pihak yang dirugikan baru dapat mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial.
- e. Pengadilan Hubungan Industrial
- Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja (Pasal 81 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004).
  - Pengajuan gugatan harus disertai dengan lampiran risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, sebagaimana disebutkan dalam pasal 83 ayat (1) dimana Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat apabila tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi/konsiliasi.
  - Berdasarkan Pasal 57 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004, Hukum Acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkup Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus melalui Undang – Undang nomor 2 Tahun 2004.

- Pengadilan Hubungan Industrial merupakan Pengadilan Tingkat Pertama dan Terakhir.

f. Mahkamah Agung

Para pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan terhadap putusan arbitrase sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004.

**D. Pemutusan Hubungan dan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dikaitkan dalam Perkara**

Perselisihan yang terjadi dalam perkara ini dapat dikategorikan termasuk dalam perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu sebagaimana diuraikan di atas, berdasarkan Pasal 1 angka 4 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang berbunyi “Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak”.

Pekerja dalam hal ini harus mengupayakan suatu perundingan bipartit sebagai persyaratan sesuai dengan Pasal 3 ayat (1) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang menyatakan : “Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai kata mufakat”. Upaya untuk melakukan perundingan bipartit menjadi hal yang sangat penting karena para pihak hanya dapat melanjutkan ke langkah yang selanjutnya apabila perundingan bipartit gagal setelah upaya tersebut dilakukan sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 4 ayat (1) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Dalam hal perundingan bipartit berhasil dimana para pihak mencapai mufakat dalam musyawarah, maka berlaku Pasal 7 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004, yaitu dibuat suatu Perjanjian Bersama yang disepakati dan ditandatangani para pihak, mengikat para pihak sebagai hukum dan wajib didaftarkan oleh para pihak pada Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah Pengadilan Negeri tempat para pihak mengadakan Perjanjian Bersama.

Apabila perundingan bipartit gagal, maka berlaku Pasal 4 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004, dimana salah satu atau kedua belah pihak dapat mencatatkan perselisihannya pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti – bukti bahwa upaya perundingan bipartite telah dilakukan. Instansi yang berwenang tersebut kemudian akan menawarkan penyelesaian melalui konsiliasi. Apabila dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja para pihak tidak menentukan pilihan, maka instansi yang bertanggung jawab langsung melimpahkan penyelesaian perselisihan melalui mediasi.

Penyelesaian mediasi dilakukan oleh mediator yang terdapat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui mediasi berhasil, maka berlaku pasal 13 ayat (1) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 dimana dibuat Perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak disaksikan oleh mediator serta didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran.

Apabila penyelesaian melalui mediasi gagal, maka berlaku Pasal 13 ayat (2) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004, dimana mediator kemudian mengeluarkan anjuran tertulis. Anjuran tertulis tersebut dapat disetujui atau tidak disetujui oleh para pihak. Apabila kedua belah pihak menyetujui maka kemudian mediator dapat akan membantu para pihak untuk membuat Perjanjian Bersama yang akan didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran. Apabila terdapat salah satu pihak yang tidak menyetujui anjuran tertulis dari mediator tersebut, maka pihak yang dirugikan baru dapat mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial.

Selain melalui mediasi, seperti yang telah kita ketahui para pihak dapat memilih untuk menyelesaikan dengan cara konsiliasi. Perbedaan Mediasi dan Konsiliasi terletak Mediator dan Konsiliator. Mediator seperti yang telah diuraikan di atas berada “di dalam” instansi ketenagakerjaan yang berwenang setempat, sementara Konsiliator sebagaimana disebutkan dalam Pasal 17 Undang

– Undang Nomor 2 Tahun 2004 “terdaftar” pada kantor instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan setempat. Selanjutnya, hukum acara yang berlaku relatif sama dengan mediasi di mana apabila konsiliasi berhasil maka menghasilkan suatu Perjanjian Bersama yang didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak – pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran sesuai dengan Pasal 23 ayat (1) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Sedangkan dalam hal konsiliasi gagal maka prosedur akan berjalan sesuai Pasal 23 ayat (2) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 dimana konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis. Anjuran tertulis tersebut dapat disetujui atau tidak disetujui oleh para pihak. Apabila kedua belah pihak menyetujui maka kemudian konsiliator akan membantu para pihak untuk membuat Perjanjian Bersama yang akan didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran. Apabila terdapat salah satu pihak yang tidak menyetujui anjuran tertulis dari konsiliator tersebut, maka pihak yang dirugikan baru dapat mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial.

Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja (Pasal 81 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004). Pengajuan gugatan harus disertai dengan lampiran risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, sebagaimana disebutkan dalam pasal 83 ayat (1) dimana Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat apabila tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi/konsiliasi. Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja hanya dapat diajukan dalam waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha. Berdasarkan Pasal 57 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004, Hukum Acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkup Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus melalui Undang – Undang nomor 2 Tahun 2004.



## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan.**

Dalam melakukan suatu gugatan Pemutusan Hubungan Kerja, yang pertama-tama harus diperhatikan adalah adanya hubungan kerja yang menjadi dasar dapat dilakukannya suatu pemutusan hubungan kerja. Kita telah membahas mengenai hubungan kerja antara pekerja dengan masing – masing pihak lainnya.

Pekerja jelas tidak memiliki hubungan kerja dengan PT. Equinox karena Pekerja tidak terikat pada suatu Perjanjian Kerja tertulis dengan PT. Equinox. Walaupun Perjanjian Kerja dapat dibuat secara lisan, namun hal itu sulit dibuktikan bahwa faktanya hubungan antara Pekerja dengan PT. Equinox tidak memenuhi unsur adanya suatu hubungan kerja. Memang apabila kita mengambil anggapan bahwa PT. Equinox adalah suatu Perusahaan *outsourcing* penyedia tenaga kerja, maka unsur pekerjaan dan unsur perintah dapat melekat pada PT. Equinox, namun dalam hal ini PT. Equinox tidak melakukan pembayaran upah kepada Pekerja sehingga unsur upah sebagai salah satu unsur yang terdapat dalam hubungan kerja tidak menjadi tidak terpenuhi.

Hal tersebut di atas juga terjadi dalam hubungan antara Pekerja dengan OCS Services Ltd. Pekerja dalam melakukan pekerjaan sehari-hari jelas melakukan pekerjaan yang diberikan oleh OCS Services Ltd. dan menjalankan perintah langsung dari OCS Services Ltd. sehingga dalam hal ini terpenuhi unsur pekerjaan dan perintah. Namun unsur upah dalam hubungan antara Pekerja dengan OCS Services Ltd. jelas tidak terpenuhi.

Dengan begitu, hubungan kerja yang paling sempurna dalam hal ini adalah hubungan antara Pekerja dengan Prosafe Productions Services Pte. Ltd. Hubungan antara Pekerja dengan Prosafe Productions Services Ltd. jelas – jelas didasari oleh suatu Perjanjian Kerja yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Walaupun disini unsur pekerjaan dan unsur perintah dalam hubungan antara Pekerja dengan Prosafe Productions Services Pte. Ltd. menjadi rancu pada saat kita melihat Prosafe Productions Services Pte. Ltd, namun apabila kita melihat Prosafe

Productions Sevices Pte. Ltd. sebagai suatu perusahaan *outsourcing* penyedia tenaga kerja, maka unsur pekerjaan dan unsur perintah dalam hubungan Pekerja dengan Prosafe Productions Services Pte. Ltd. dapat terpenuhi. Unsur upah dalam hubungan antara Pekerja dengan Prosafe Productions Services Pte. Ltd. dalam hal ini jelas – jelas terpenuhi pula dimana pemberian upah dilakukan oleh Prosafe Productions Services Pte. Ltd.

Dengan begitu, berdasarkan uraian di atas jelas hubungan kerja yang paling memungkinkan adalah terjadi antara Pekerja dengan Prosafe Productions Services Pte. Ltd.. Apalagi jelas pula bahwa pemutusan Hubungan Kerja dilakukan oleh Prosafe Productions Services Pte. Ltd.. Oleh karena itu, apabila Pekerja ingin memperjuangkan haknya dalam perkara ini, Pekerja dapat menjalankan proses gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Prosafe Productions Services.

Namun gugatan tersebut tentu saja tidak serta merta dapat diajukan oleh Pekerja. Permasalahannya disini adalah posisi Prosafe Services Productions sebagai suatu *Legal Entity* asing. Walaupun telah dinyatakan secara tegas dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dengan Prosafe Productions Services Pte. Ltd bahwa para pihak memilih menggunakan hukum yang berlaku di Indonesia, namun dalam pelaksanaannya tentu saja tidak mudah dan memerlukan tindakan kooperatif dari Prosafe Productions Services Pte. Ltd..

Dalam hal apabila Prosafe Productions Services Pte. Ltd. dalam hal ini tidak menunjukkan tindakan yang kooperatif, Pekerja dapat saja tetap menjalankan proses penyelesaian sengketa perselisihan pemutusan hubungan kerja. Hal tersebut dapat di mulai dengan melakukan upaya perundingan bipartit dengan mengirimkan undangan kepada Prosafe Services Pte. Ltd untuk melakukan perundingan bipartit. Undangan tersebut setidaknya dapat dijadikan bukti bahwa upaya penyelesaian melalui bipartit telah dilakukan sehingga pekerja dapat mencatatkan perselisihan yang terjadi kepada instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan setempat yang pada prakteknya adalah Dinas Tenaga Kerja setempat.

Dinas Tenaga Kerja kemudian harus menawarkan cara penyelesaian perselisihan dengan konsiliasi. Namun dalam hal Prosafe Productions Services Pte. Ltd. masih tidak memberikan tanggapan, maka secara otomatis penyelesaian perselisihan akan menggunakan jalur mediasi. Apabila hingga jangka waktu yang ditentukan oleh Pasal 13 ayat (2) huruf b Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 yaitu selama 10 (sepuluh) hari sejak sidang mediasi pertama pihak Prosafe Productions Services Pte. Ltd. masih belum juga memberikan tanggapan, maka mediator berhak mengajukan suatu anjuran tertulis kepada para pihak yang harus ditanggapi oleh para pihak dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja sejak menerima anjuran tertulis sebagaimana diatur dalam Pasal 13 ayat (2) huruf c Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004. Kemudian sesuai dengan Pasal 13 ayat (2) huruf d Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004, pihak yang tidak memberikan tanggapan akan dianggap menolak sehingga pihak yang dirugikan dapat melanjutkan dengan mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial.

Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri wilayah hukum pekerja sesuai dengan Pasal 81 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004. Mengacu pada pasal 57 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004, dimana hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata dalam lingkup peradilan umum, maka mengenai ketidakhadiran Tergugat, Hakim dapat memutuskan perkara secara perstek.

Pekerja bisa saja mendapatkan keadilan yang diinginkan melalui prosedur yang telah diuraikan di atas, namun dalam hal tersebut permasalahan yang timbul adalah pada proses eksekusi putusan terhadap Tergugat yang berada di luar negeri.

Seperti yang telah diuraikan pada bab – bab sebelumnya, tanggung jawab dalam memberikan perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia ada pada Pemerintah dan Pelaksana Penempatan TKI Swasta. Pasal 7 huruf e Undang – Undang Nomor 39 Tahun 2004 jelas – jelas menyatakan bahwa “Pemerintah berkewajiban memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelum

pemberangkatan, masa penempatan, dan masa purna penempatan”. Namun hingga saat ini belum jelas mengenai implementasi kewajiban pemerintah dalam memberikan perlindungan terhadap TKI pada masa “purna penempatan” dalam perkara seperti ini.

Sementara tanggung jawab perlindungan atas TKI selain berada pada pemerintah juga berada pada Pelaksana Penempatan TKI Swasta. Telah kita bahas dalam bab selanjutnya bahwa peranan PT. Equinox dalam perkara ini mengindikasikan bahwa PT. Equinox menjalankan peran sebagai Pelaksana Penempatan TKI di luar negeri dengan menempatkan Pekerja untuk bekerja pada suatu perusahaan Singapura bernama Prosafe Productions Services Pte. Ltd.. Indikasi PT. Equinox sebagai Pelaksana Penempatan TKI dalam perkara ini jelas terlihat dari pengurusan dokumen yang dilakukan, mengadakan pemeriksaan kesehatan terhadap calon TKI dan memberikan jamina kepada Pekerja mengenai pekerjaan calon TKI di luar negeri.

Oleh karena itu, PT. Equinox seharusnya dapat memberikan perlindungan kepada TKI, apabila PT. Equinox telah mengikuti segala prosedur dan perizinan dalam penempatan TKI ke luar negeri, termasuk PT. Equinox harus memiliki SIPPTKI sebagai dasar perizinan sebagai Pelaksana Penempatan TKI di luar negeri. Tanpa memiliki SIPPTKI, maka PT. Equinox dapat diancam dengan sanksi pidana sesuai dengan Pasal 102 Undang – Undang Nomor 39 Tahun 2004 dengan pidana penjara minimal 2 (dua) tahun dan maksimal 10 (sepuluh) tahun dan/atau denda minimal Rp. 2.000.000.000,- (dua milyar rupiah) dan maksimal Rp. 15.000.000.000,- (lima belas milyar rupiah).

Namun, hubungan dengan pertanggungjawaban PT. Equinox dalam perkara ini, sangat disayangkan berdasarkan Pasal 82 Undang – Undang Nomor 39 Tahun 2004 menyebutkan : “Pelaksana penempatan TKI swasta bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan kepada calon TKI/TKI sesuai dengan perjanjian penempatan”. Kemudian dalam Pasal 52 Undang – Undang Nomor 39 tahun 2004 disebutkan bahwa Perjanjian Penempatan tersebut harus dibuat secara tertulis. Dalam perkara ini, antara pekerja dengan PT. Equinox tidak pernah didasari oleh suatu Perjanjian Penempatan atau kesepakatan tertulis dalam bentuk apapun,

sehingga dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja seperti yang dialami Pekerja dalam perkara ini, maka PT. Equinox tidak dapat dimintakan pertanggungjawabannya.

Tetapi dalam hal tidak adanya hubungan kerja antara PT. Equinox dengan Pekerja, yang membuat Pekerja tidak dapat menggunakan gugatan perselisihan hubungan industrial berupa perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pekerja bisa saja mengajukan gugatan kerugian berdasarkan perikatan yang lahir dari undang – undang sebagaimana telah diuraikan dalam bab sebelumnya mengenai perikatan.

Pasal 1365 KUHPdt telah menetapkan bahwa : ““tiap perbuatan yang melanggar hukum (*onrechtmatige daad*) mewajibkan orang yang melakukan perbuatan itu, jika karena kesalahannya timbul kerugian, untuk membayar kerugian itu”. Tetapi untuk itu, tentu saja Pekerja harus membuktikan terlebih dahulu mengenai unsur “melanggar hukum” dari PT. Equinox.

Tindakan hukum yang dapat dilakukan oleh Pekerja terhadap PT. Equinox dalam hal ini adalah melaporkan kepada pihak yang berwenang mengenai penempatan Tenaga Kerja Indonesia tanpa izin, yang dilakukan oleh PT. Equinox, sehingga PT. Equinox dapat diancam sanksi pidana. Kemudian apabila pelanggaran PT. Equinox terbukti, maka Pekerja dapat mengajukan gugatan Perbuatan Melawan Hukum (PMH) yang diajukan kepada PT. Equinox untuk menggugat ganti kerugian atas segala kerugian yang ditimbulkan PT. Equinox dalam melakukan pelanggaran hukum.

## **B. Saran**

Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia dan calon Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri dalam hal ini masih sangat lemah. Pekerja sering kali tidak mendapatkan perlindungan yang semestinya terhadap hak-haknya sebagai pekerja. Sementara keinginan untuk bekerja di luar negeri dengan standar upah yang jauh lebih besar dari standar upah dalam negeri mendorong Pekerja kemudian banyak yang memilih untuk bekerja di luar negeri. Hal ini mendorong pula peluang usaha

penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri. Pemerintah telah mencoba untuk melakukan aturan – aturan, prosedur – prosedur serta persyaratan yang harus dipenuhi oleh suatu Perusahaan yang ingin menjalankan usaha Pelaksana Penempatan TKI untuk memberikan perlindungan TKI. Tetapi upaya tersebut terasa masih sangat kurang dimana Pemerintah disini melalui Undang – Undang Nomor 39 tahun 2004 masih terkesan juga melindungi Pelaksana Penempatan TKI.

Hal ini terlihat dari Undang – Undang Nomor 39 tahun 2004 yang tampak masih meminimalisir tindakan hukum oleh TKI yang dapat langsung ditujukan kepada Pelaksana Penempatan TKI. Sanksi pelanggaran yang dikenakan kepada Pelaksana TKI lebih banyak berupa sanksi administratif dan sanksi pidana dimana kewenangan tersebut berada di tangan Pemerintah.

Celah bagi TKI untuk melakukan suatu tindakan hukum bagi Pelaksana penempatan TKI dalam Undang Undang Nomor 39 Tahun 2004 hanya berdasarkan Perjanjian Penempatan. Hanya dengan adanya dan bahkan hanya berdasarkan Perjanjian Penempatan, Pelaksana Penempatan TKI berkewajiban melindungi calon TKI/TKI (pasal 82 Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004).

Oleh karena hal – hal tersebut di atas, penulis beranggapan bahwa perlu adanya suatu mekanisme di mana sehubungan dengan perselisihan hubungan industrial, Perusahaan Pelaksana Penempatan TKI dapat dijadikan pihak sebagai Pengusaha atau mewakili Pengusaha/Pengguna TKI dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta dengan demikian dimintakan pertanggungjawaban sesuai dengan putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Kemudian perlu pula adanya pengaturan dimana hubungan antara calon TKI/TKI tidak hanya dapat dibuktikan dengan adanya suatu perjanjian penempatan sebagai dasar hubungan antara calon TKI/TKI dengan Pelaksana Penempatan TKI, namun dapat diberlakukan pula mengenai unsur – unsur yang dipenuhi sebagaimana diterapkan dalam hubungan kerja.