

**TINJAUAN TENTANG STATUS DAN KEDUDUKAN HUKUM
PEKERJA YANG DIPERBANTUKAN ANTAR
INSTANSI MENURUT
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

TESIS

DZIKKI MUHAMMAD

0606006091



T
25727

**UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS HUKUM
PROGRAM PASCASARJANA
JAKARTA
JULI 2008**



**TINJAUAN TENTANG STATUS DAN KEDUDUKAN HUKUM
PEKERJA YANG DIPERBANTUKAN ANTAR
INSTANSI MENURUT
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Hukum

DZIKKI MUHAMMAD

0606006091



**UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS HUKUM
PROGRAM PASCASARJANA
JAKARTA
JULI 2008**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

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

Nama : Dzikki Muhammad

NPM : 0606006091

Tanda Tangan : 

Tanggal : 28 Juli 2008

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :
Nama : Dzikki Muhammad
NPM : 0606006091
Program Studi : Pasca Sarjana
Judul Tesis : Tinjauan tentang Status dan Kedudukan Hukum
Tenaga Kerja yang Diperbantukan antar Instansi
Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
tentang Ketenagakerjaan

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

DEWAN PENGUJI

Ketua Dewan Penguji/Pembimbing :
Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H



Penguji :
Dr. Widodo Suryandono, S.H., M.H

Penguji :
Dr. Siti Hajati Hoesin, S.H., M.H

Ditetapkan di : Jakarta
Tanggal : Juli 2008

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur hanya tertuju kehadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, penguasa alam semesta, dimana segala makhluk tunduk dan mengabdikan, sumber dari segala kebenaran dan dari Dialah segala kasih sayang bersumber serta akhir dimana semua akan kembali. Hanya atas karunia, kemudahan dan petunjuk-Nya lah penulis dapat menyelesaikan penulisan hukum ini. Penyusunan Penulisan Hukum ini diajukan untuk melengkapi persyaratan guna memperoleh gelar Magister Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia. Penulisan Hukum ini merupakan buah pemikiran penulis sebagai akumulasi pengetahuan yang diserap selama menempuh proses pembelajaran.

Dalam Penulisan Hukum ini, penulis memperoleh bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materil sehingga pada kesempatan ini tidak lupa penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Prof. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H. selaku dosen pembimbing utama yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang penuh kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini;
2. Bapak dan ibu Dosen serta karyawan fakultas Hukum Universitas Indonesia;
3. Bapak A. Hadi, MS dan Ibu Iin R tercinta untuk doa, bimbingan dan kasih sayang yang diberikan pada penulis;
4. Saudara-saudaraku Fiska, Medi dan Ari;
5. Tyrell dan Thaya, tumbuhlah dengan baik adik kecil;
6. Oktavian AP, terima kasih untuk kesabaran kamu menghadapi penulis dan dukungannya di setiap momen yang tak terlupakan di 4 tahun terakhir;
7. Adi, Joy, Nito, Yosef untuk pertemanannya selama menempuh program pascasarjana ini;

Sebagai sebuah karya manusia, Penulisan Hukum ini sangatlah sederhana dan masih jauh dari sempurna, baik di dalam penyajian maupun pembahasannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima segala kritik dan saran guna perbaikan ke arah yang lebih baik.

Akhirnya penulis mengharapkan Penulisan Hukum ini dapat menyumbangkan sesuatu yang berguna dan memperkaya wawasan kita dalam suatu proses pembelajaran yang tak akan pernah selesai.

Jakarta, Juli 2008



Dzikki Muhammad

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

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

Nama : Dzikki Muhammad
NPM : 0606006091
Program Studi : Hukum Ekonomi
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 tentang Status dan Kedudukan Hukum Tenaga Kerja yang Diperbantukan antar Instansi Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan memublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Tanggal : 28 Juli 2008
Yang Menyatakan


(Dzikki Muhammad)

ABSTRAK

Nama : **Dzikki Muhammad**
Program Studi : **Pascasarjana**
Judul : **Tinjauan tentang Status dan Kedudukan Hukum Tenaga Kerja yang diperbantukan antar Instansi menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.**

Tesis ini membahas tentang status dan kedudukan hukum tenaga kerja yang diperbantukan menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan perumusan masalah mengenai pengaturan tentang pekerja perbantuan dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bagaimana perlindungan hukum terhadap hak dan kewajiban pekerja yang diperbantukan dan bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara perusahaan dan pekerja yang diperbantukan. Metodologi yang digunakan adalah yuridis normatif dengan menggunakan alat pengumpulan data Studi Kasus di PT Abacus Distribution Systems Indonesia dan studi kepustakaan di perpustakaan Universitas Indonesia. Status pegawai Garuda tersebut menurut Perjanjian Kerja Bersama Garuda Indonesia dengan Serikat Karyawan Garuda (PKB Garuda) adalah pegawai perbantuan. Terminologi status ini tidak dapat ditemui dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun jika meneliti lebih lanjut dalam PKB Garuda dapat disimpulkan bahwa status pegawai perbantuan ini mempunyai hak dan kedudukan yang diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikarenakan terminologi pegawai dalam PKB Garuda tersebut adalah pegawai yang telah melewati masa percobaan selama 3 (tiga) bulan dimana hal tersebut sesuai dengan hubungan kerja berbentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu dalam Pasal 60 ayat 1 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hak dan kewajiban pegawai perbantuan juga terdapat dalam PKB Garuda dan Peraturan Perusahaan Abacus (PP Abacus), dimana dalam hal ini Perjanjian Kerja Bersama dan Peraturan Perusahaan merupakan salah satu ketentuan dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini membuat hak dan kewajiban pegawai perbantuan dapat menjadikan UU No 13 Tahun 2003 sebagai acuan dan pedoman hubungan kerja. Sebagaimana hubungan kerja yang terjadi di perusahaan manapun, status pegawai perbantuan Garuda pun berpotensi akan terjadinya konflik. Hal itu dimungkinkan terjadi karena PKB Garuda dan PP Abacus tidak mengatur secara rinci mengenai mekanisme pengajuan dan penarikan pegawai perbantuan. Garuda sebagai induk perusahaan dan Abacus sebagai anak perusahaan perlu membuat mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang lebih jelas bilamana terjadi masalah yang berkaitan oleh pegawai perbantuan. PKB Garuda sendiri telah mengadopsi mekanisme bipartit sebagaimana diamanatkan dalam UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kata Kunci : **Pekerja, Hubungan Kerja Waktu Tidak Tertentu, Perjanjian Kerja Bersama.**

ABSTRACT

Name : **Dzikki Muhammad**
Study Program : **Post Graduate**
Title : **Eligible Status and Position Auxiliary Employee
between Company Pursuant to Law Number 13
Year 2003 about Manpowership**

This research used Normative Juridist and study case at PT Abacus Distribution Systems Indonesia. The dynamic of Business Environment make company should be creative. Creating subsidiaries company can be one of them. To ensure their goal in the subsidiaries, the holding sent their worker to the new company. Garuda Indonesia do the same thing with their subsidiaries, PT Abacus Distribution Systems Indonesia. The purpose of this study is to know about eligible status and position auxiliary employee between company pursuant to Law Number 13 year 2003 about Manpowership. The researcher suggest for Garuda as holding company to create a clear rules about the mechanism of auxiliary employee. Unclear mechanism could make a dispute between the holding, employee and also the subsidiaries company.

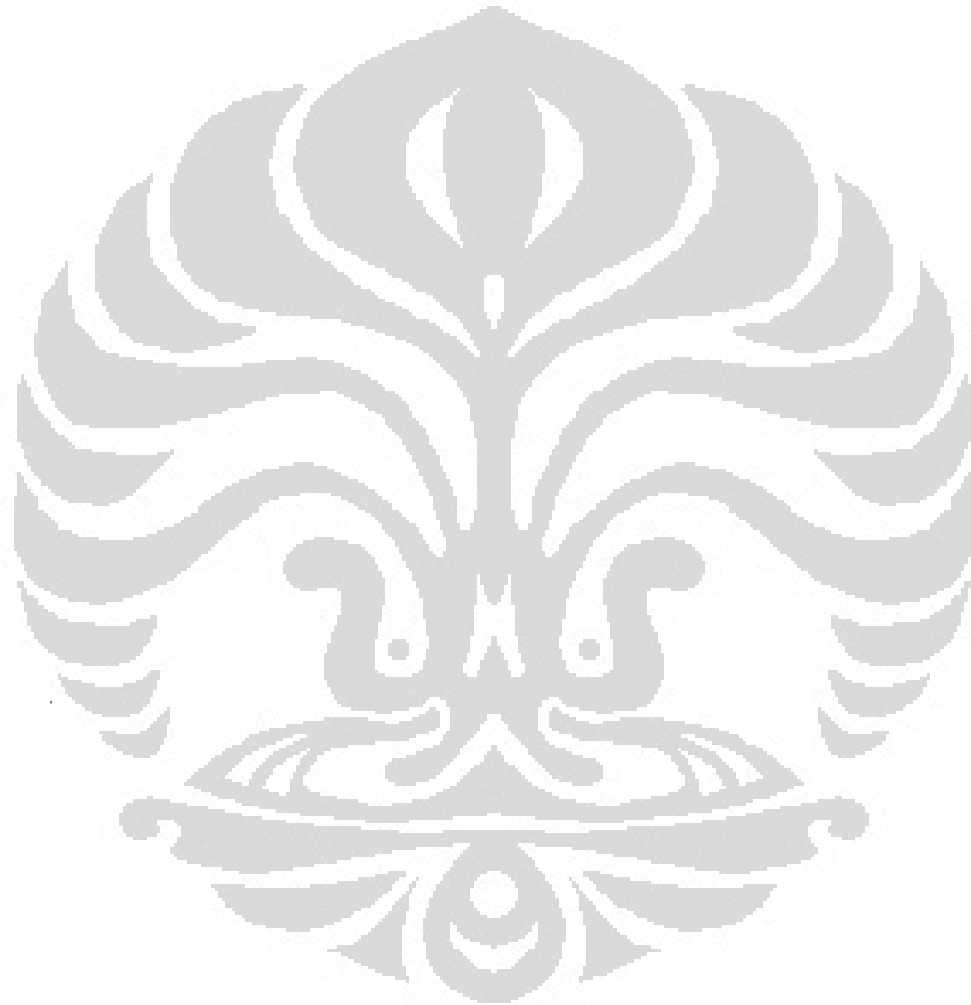
Keyword : employee, working relationships for uncertain time, working agreement

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL -----	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS -----	ii
HALAMAN PENGESAHAN -----	iii
KATA PENGANTAR -----	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI -----	vi
ABSTRAK (BAHASA INDONESIA) -----	vii
ABSTRAK (INGGRIS) -----	viii
DAFTAR ISI -----	ix
BAB I PENDAHULUAN -----	1
A. Latar Belakang Masalah -----	1
B. Rumusan Masalah -----	5
C. Tujuan Penulisan -----	5
D. Kegunaan Penelitian -----	5
E. Metode Penelitian -----	6
F. Konsepsi Pemikiran -----	7
BAB II KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA -----	24
A. Sejarah Hukum Ketenagakerjaan -----	15
B. Sumber Hukum Ketenagakerjaan -----	16
C. Hubungan Kerja -----	20
1. Perjanjian Kerja -----	21
2. Peraturan Perusahaan -----	23

	3. Perjanjian Kerja Bersama -----	25
	D. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial -----	26
BAB III	HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN ANTARA GARUDA INDONESIA DENGAN PT ABACUS DISTRIBUTION SYSTEMS INDONESIA -----	30
	A. Profil Garuda Indonesia -----	30
	B. Profil PT Abacus Distribution Systems Indonesia -----	32
	C. Hubungan Ketenagakerjaan antara Garuda dengan Abacus Indonesia -----	33
BAB IV	PEMBAHASAN MASALAH PEGAWAI PERBANTUAN -----	37
	A. Kasus Posisi -----	37
	B. Pembahasan Masalah -----	39
	1. Bagaimana UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang status dan kedudukan hukum bagi tenaga kerja yang diperbantukan -----	39
	2. Perlindungan Hukum terhadap hak dan kewajiban tenaga kerja yang diperbantukan -----	42
	3. Prosedur Penyelesaian Perseli- sihan Hubungan Industrial yang menyang- kut tenaga kerja perbantuan -----	45

BAB V	PENUTUP	52
	A. KESIMPULAN	52
	B. SARAN-SARAN	53
DAFTAR PUSTAKA		54



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Setiap usaha membutuhkan pekerja dan setiap orang membutuhkan pekerjaan. Bekerja dilakukan manusia sejak dahulu kala, keturunan Adam dan Hawa bekerja mencari makanan untuk tetap hidup begitupun dengan generasi seterusnya. Seiring dengan berjalannya waktu, manusia tidak lagi bekerja mencari makan tetapi mencari uang guna mencukupi kebutuhan-kebutuhannya. Semua umat manusia wajib bekerja jika ingin bertahan hidup, jika tidak bekerja maka dipastikan mereka akan sangat menderita.

Bekerja dapat dilakukan dengan bermacam-macam cara, bisa dengan bertani, berdagang, berlayar, berkesenian dan lain sebagainya. Dari contoh-contoh yang telah disebutkan diatas, ada satu kesamaan yaitu dalam setiap usaha manusia untuk bekerja mereka selalu membutuhkan pihak lain atau dibutuhkan lebih dari satu pihak untuk dapat bekerja. Hal itu sesuai dengan garis manusia sebagai makhluk sosial dimana manusia itu selalu membutuhkan manusia lainnya baik sadar maupun secara tidak sadar.

Dewasa ini mencari pekerjaan amatlah sulit, apalagi di Indonesia yang memiliki jumlah penduduk sekitar 200 juta orang namun lapangan pekerjaan yang tersedia sangatlah sedikit. Pada tahun 2005 jumlah pengangguran terbuka mencapai 11,19 juta orang, dan jumlah tersebut semakin berpotensi bertambah karena dari tahun ke tahun jumlah pengangguran terbuka selalu menunjukkan tren meningkat.¹

Oleh karena sukarnya mendapatkan pekerjaan itulah, setiap manusia akan mempertahankan dengan sekuat tenaga apabila pekerjaan yang dimiliki terancam

¹ PERSS RELEASE APINDO : *Penyempurnaan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Diperlukan Untuk Menyelamatkan Bangsa Dari Keterpurukan*, <http://apindo.or.id/baru/artikel/aW5mbywyNw==?e9fa20710b9c9715986c8457eb3654b9=68c43ac63deb76b6674750f8151e37cf>, 22 Februari 2008.

hilang. Upaya manusia untuk mempertahankan dengan segala daya upaya pekerjaan mereka itulah yang rawan konflik. Di Indonesia dimana kondisi negaranya masih merupakan negara berkembang, konflik ketenagakerjaan merupakan masalah yang lazim terjadi. Benturan antara pengusaha dan pekerja, pengusaha dan pemerintah maupun pemerintah dengan pekerja merupakan hal yang umum. Masing-masing pihak berupaya untuk memasukkan kepentingannya masing-masing sehingga gesekan selalu rawan terjadi.

Sejarah mencatat bahwa Partai Komunis Indonesia (PKI) merupakan suatu pergerakan yang didalamnya didukung oleh kaum buruh (pekerja). Apabila mendengar kata buruh mungkin yang terpikir adalah pekerja kasar dan berpendidikan rendah. PKI mendapat angin karena berusaha membela rakyat kecil. Stigma itu masih melekat di pola pikir bangsa Indonesia sampai sekarang bahwa istilah buruh itu selalu lekat dengan rakyat jelata. Padahal itu sebenarnya tidak tepat, para pekerja kerah putih (*white collar*) juga termasuk dalam terminologi buruh. Hal itu sesuai dengan apa yang termuat dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang (UU) No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain".

Munculnya istilah buruh yang dipersamakan dengan pekerja itu muncul karena di dalam UU No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Pekerja istilah buruh telah disandingkan dengan istilah pekerja. Penyandingan dua kata tersebut dikarenakan Pemerintah menghendaki agar istilah buruh diganti dengan istilah pekerja karena istilah buruh selain berkonotasi pekerja kasar juga menggambarkan kelompok yang selalu berlawanan dengan pihak majikan².

Dalam setiap hubungan ketenagakerjaan ada dua pihak yang terlibat di dalamnya yaitu pengusaha dan pekerja/buruh. Pengusaha (perusahaan) itu bisa terdiri dari suatu badan hukum atau bukan dan juga bisa milik negara maupun swasta. Sesuai dengan sifat manusia sebagai mahluk sosial maka sudah pasti dalam melakukan hubungan antar manusia itu terdapat perbedaan-perbedaan dan juga

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cet. 4, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2007), hal 20.

persamaan. Perbedaan dan persamaan itu dapat melahirkan perselisihan, pertentangan atau konflik³. Dalam bahasa Inggris istilah yang dipergunakan adalah *conflict* atau *dispute*.

*Dispute a conflict or controversy; a conflict of claim and rights; an assertion of a right, claim, or demand on one side, met by contrary claims or allegations on the other. The subject of litigation; the matter for which a suit brought and upon which issue is joind, and in relation to wich jurors are called and witnesses examined.*⁴

Demikian pula kejadian didalam dunia kerja, perselisihan dan pertentangan merupakan hal yang jamak terjadi. Setiap pihak mempunyai kebutuhan dan kepentingan. Ketika kepentingan itu saling bertentangan maka akan terjadi konflik. Konflik yang sering mengemuka adalah ketika pegawai menuntut haknya kepada pengusaha. Sebenarnya secara garis besar pemerintah telah banyak mengeluarkan regulasi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan seperti UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan UU No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Pekerja serta masih banyak lagi.

Apakah dengan dikeluarkannya berbagai UU dan peraturan lainnya dapat menjamin tentang hilangnya konflik yang berkaitan dengan ketenagakerjaan? Jawabannya adalah tidak. Masih sering dijumpai aksi mogok buruh, sengketa penyelesaian kewajiban PHK. Aksi mogok itu bahkan sering mengarah menjadi anarki dan pada akhirnya citra Indonesia semakin tercoreng karena para Investor menjadi enggan menanam modalnya di Indonesia. Ketika hal itu terjadi, yang rugi adalah seluruh bangsa karena potensi pajak yang diterima negara menjadi hilang, lapangan pekerjaan tidak bertambah, pengangguran terus melonjak sehingga perekonomian Indonesia terus terpuruk.

³ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di luar Pengadilan*, cet. 2, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2005), hal 1.

⁴ Henry Cambell Black, *Black's Law Dictionary*, (St. Paul Minn. West Publishing Co, 1979), hal 424.

Salah satu hal yang menarik dan mungkin jarang diangkat adalah mengenai pegawai yang diperbantukan dari satu perusahaan ke anak perusahaan lainnya. Pegawai Perbantuan ini biasanya sering ditemui dalam instansi atau perusahaan yang mempunyai unsur pemerintah didalamnya baik pemerintah pusat maupun daerah. Individu yang dijadikan pegawai perbantuan biasanya mempunyai *skill* dan kemampuan yang berguna untuk perusahaan tempat dia diperbantukan.

Ketika individu tersebut diputuskan untuk diperbantukan kepada perusahaan lain muncul suatu pertanyaan, bagaimana hak dan kewajiban dari individu tersebut. Memang hak dan kewajiban merupakan wewenang dari perusahaan asal si individu, namun ada beberapa hal yang biasanya akan dipertanyakan individu tersebut, antara lain :

1. Pendapatan yang diterima;
2. Fasilitas yang diterima;
3. Sistem Kepegawaian;

Didalam UU No 13 Tahun 2003 tidak terdapat adanya pasal yang mengatur mengenai pegawai perbantuan, padahal UU tersebut merupakan pedoman bagi dunia usaha dalam menjalankan hubungan ketenagakerjaan. Memang masalah ini tidak mengemuka karena tidak mendapatkan sorotan media massa, namun tetap saja perlu mendapatkan perhatian karena terdapat potensi akan terjadi penyimpangan hukum apabila tidak ada panduan penyelesaian apabila terjadi masalah terhadap pegawai perbantuan. Penyelesaian biasanya dapat dilakukan melalui mediasi ataupun jalan kekeluargaan, namun tetap saja berpotensi menimbulkan permasalahan karena bisa kedekatan antara pegawai yang bermasalah dengan bagian yang berwenang menangani dapat mengakibatkan hasil yang berbeda.

Oleh karena itulah penulis tertarik untuk melakukan penelitian guna memperjelas masalah sebagaimana tersebut di atas dengan judul :

**TINJAUAN TENTANG STATUS DAN KEDUDUKAN HUKUM PEKERJA
YANG DIPERBANTUKAN ANTAR INSTANSI MENURUT UNDANG-
UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

B. RUMUSAN MASALAH

Dari uraian diatas, penulis berusaha merumuskan beberapa permasalahan, yaitu :

1. Bagaimana UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang status dan kedudukan pekerja yang diperbantukan?
2. Bagaimana perlindungan hukum hak dan kewajiban bagi pekerja yang diperbantukan?
3. Bagaimana prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja yang diperbantukan dengan pengusaha?

C. TUJUAN PENULISAN

1. Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana perlindungan yang diberikan UU No 13 Tahun 2003 terhadap pekerja yang diperbantukan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum hak dan kewajiban bagi pekerja yang diperbantukan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana prosedur penyelesaian perselisihan antara pekerja yang diperbantukan dengan pengusaha.

D. KEGUNAAN PENELITIAN.

Ada beberapa kegunaan sehubungan dengan penelitian ini, sebagai berikut:

- a. Teoritis
 - i. Memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka pengembangan bidang hukum pada umumnya, ilmu hukum pekerja pada khususnya.
 - ii. Agar dapat menganalisa data dan keterangan yang diperoleh sehubungan dengan peraturan-peraturan yang berlaku
- b. Praktis
 - i. Memberikan bahan masukan dalam proses pengambilan kebijakan hukum yang berhubungan dengan hubungan industrial baik antara pemerintah, pengusaha dan buruh/pekerja.

- ii. Memberikan masukan mengenai adanya potensi masalah yang akan muncul dalam suatu hubungan industrial yang berkaitan dengan penempatan pekerja.

E. METODE PENELITIAN.

1. Spesifikasi Penelitian.

Menurut sifatnya, penelitian ini Deskriptif Analitis yaitu memberikan gambaran sangat jelas, sistematis dan akurat mengenai aspek yuridis tentang status dan kedudukan hukum pekerja yang diperbantukan menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan lainnya.

2. Metode Pendekatan.

Pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan Yuridis Normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti ilmu-ilmu hukum yang terdiri dari asas-asas hukum dan kaedah-kaedah hukum yang berkaitan hukum ketenagakerjaan.

3. Jenis Data

Data sekunder, yaitu bahan-bahan kepustakaan yang terdiri dari :

- a. Bahan-bahan hukum primer, yaitu Undang-Undang Dasar 1945, TAP MPR, Keputusan Presiden (Keppres), keputusan-keputusan atau peraturan-peraturan lainnya.
- b. Bahan-bahan hukum sekunder, yaitu hasil penelitian, pendapat-pendapat ahli hukum dalam bidang hukum pekerja, makalah-makalah dan artikel-artikel.
- c. Bahan-bahan hukum tersier, yaitu kamus yang menunjang dan memberikan petunjuk terhadap bahan hukum primer maupun sekunder.

4. Alat Pengumpulan Data

Studi kasus di PT Abacus Distribution Systems Indonesia dan studi kepustakaan di perpustakaan Universitas Indonesia.

5. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif yuridis yaitu dengan menganalisis teori-teori hukum yang berkaitan dengan status dan kedudukan hukum pegawai yang diperbantukan menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

F. KONSEPSI PEMIKIRAN

Hubungan kerja antara Pengusaha dan Pekerja pada awalnya ditandai dengan adanya ikatan antara mereka. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja⁵. Selain itu hubungan kerja dapat didefinisikan sebagai hubungan antara buruh dan majikan yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh buruh dan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah⁶.

Dari pengertian diatas terlihat bahwa sama halnya dengan perjanjian biasa, perjanjian kerja juga melibatkan lebih dari dua pihak. Oleh karena itu syarat sahnya perjanjian kerja juga sama seperti yang tercantum dalam Pasal 1320 KUHPerdara yaitu⁷:

- (1) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
- (2) Cakap untuk membuat suatu perjanjian
- (3) Mengenai suatu hal yang tertentu.
- (4) Suatu sebab yang halal.

Dua syarat yang disebut pertama dikenal dengan syarat subyektif, karena syarat-syarat tersebut berkaitan dengan orang-orangnya atau subyek yang membuat suatu perjanjian. Sedangkan dua syarat terakhir disebut syarat obyektif karena berhubungan dengan obyek dari suatu perjanjian atau hal yang dibuat perjanjian.

⁵ Lalu Husni, *op.cit*, hal 53.

⁶ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta :Djarubatan, 1985), Hal 53.

⁷ *Kitab Undang-undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek)*, diterjemahkan oleh R. Subekti dan R Tjitrosudibio, (Jakarta : Pradnya Paramita, 1999, ps 1320.

Ketidakhadiran empat syarat tersebut dalam suatu perjanjian akan mengandung konsekuensi bahwa perjanjian yang dilakukan akan melanggar hukum atau mengandung suatu kecacatan hukum. Apabila dua syarat pertama yang dilanggar maka akibatnya adalah dapat dibatalkan, sedangkan apabila syarat obyektif yang dilanggar maka perjanjian tersebut dianggap batal demi hukum.

Pengusaha dalam tahap awal mempekerjakan pekerja/buruh mempunyai dua pilihan dalam melakukan pengikatan kerja. Ikatan tersebut diwujudkan dalam suatu perjanjian yang berdasarkan UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibagi dalam 2 jenis yaitu : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Berikut adalah unsur-unsur dalam Perjanjian Kerja.⁸

- a. Adanya unsur pekerjaan;
- b. Adanya unsur perintah dan;
- c. Adanya upah.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ditujukan untuk pekerja yang akan melakukan suatu pekerjaan yang akan selesai maksimal 3 (tiga) tahun sementara Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu merupakan suatu jenis perjanjian dimana si pekerja diharuskan menjalani masa percobaan selama maksimal 3 (tiga) bulan. Pengaturan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu dapat ditemui dalam pasal 56 sampai dengan Pasal 60 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Untuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu setelah masa percobaan selesai, maka si pekerja dapat diangkat sebagai pegawai tetap atau justru karena dipandang tidak baik kinerjanya maka diputuskan untuk tidak diangkat sebagai pegawai tetap dari perusahaan tersebut.

Menjadi pegawai tetap dari suatu perusahaan adalah suatu hal yang menjadi impian banyak orang. Hal itu disebabkan tentu saja karena perbedaan fasilitas yang diterima antara pegawai tetap dan pegawai kontrak. Perbedaan tersebut secara umum dapat meliputi hal-hal sebagai berikut :

- a. Besaran Gaji Pokok;

⁸Lalu Husni. *Pengantar Hukum*, op.cit, hal 55

- b. Jenis Fasilitas yang diterima (contoh : kesehatan, bantuan cuti, bantuan pendidikan dll);
- c. Jaminan Masa Depan (contoh : asuransi jiwa, jaminan hari tua);
- d. Peluang Karir.

Menjadi pegawai tetap adalah tujuan awal setiap pekerja ketika baru masuk bekerja. Namun masalah pekerja tidak hanya berhenti sampai disitu. Terkadang Manajemen suatu perusahaan menelurkan kebijakan-kebijakan yang dirasa kurang berkenan bagi pegawai. Hal-hal kepegawaian yang merupakan isu sensitif bagi atmosfir kerja seringkali menjadi batu sandungan dalam interaksi antara manajemen dan pegawai.

Manajemen perusahaan memang mempunyai kewenangan dalam mengambil kebijakan strategis guna menjalankan usahanya. Diantaranya adalah penempatan pegawai. Perusahaan berhak untuk melakukan rotasi, mutasi dan demosi dengan alasan untuk meningkatkan performa perusahaan. Seiring dengan perkembangan bisnis yang pesat, besar kemungkinan perusahaan melakukan ekspansi bisnis dan memiliki banyak anak perusahaan. Dalam pembentukan anak perusahaan dapat terjadi karena belum adanya sumber daya manusia (SDM) yang cukup dalam mengurus roda organisasi si anak perusahaan maka perusahaan induk mengutus beberapa pegawainya untuk membantu anak perusahaan.

Yang menjadi pertanyaan adalah kalau pegawai ikut mengurus kelahiran anak perusahaan bisa disebut sebagai tugas khusus dan masih berstatus sebagai pegawai perusahaan asal. Namun ketika anak perusahaan berkembang dan membutuhkan perhatian penuh dari para pengurus bagaimana kedudukan pegawai tersebut. Logikanya ketika seseorang masih dituntut untuk melakukan pekerjaan ganda maka ia akan meminta bayaran ganda karena mempunyai 2 (dua) tanggung jawab. Tapi dari sisi perusahaan tentu saja jarang yang menyanggupi untuk membayar pekerja 2 (dua) kali lipat apalagi ketika yang bersangkutan sama-sama menduduki jabatan strategis di kedua perusahaan tersebut yang notabene mempunyai penghasilan tidak sedikit.

Untuk menanggulangi efek dari membayar 2 (dua) kali itu maka perusahaan induk memutuskan untuk memperbantukan pegawai tersebut. Kembali potensi masalah muncul, bagaimana status kepegawaian pegawai tersebut, bagaimana fasilitas yang diterima, bagaimana jenjang karir mereka ketika kembali ke perusahaan induk. Efek domino yang muncul tersebut bisa diredam jika sistem kepegawaian dari perusahaan induk maupun perusahaan yang dituju sudah matang dan bagus sehingga permasalahan hak dan kewajiban pengusaha dan pegawai menjadi terang dan jelas. Tentu saja dengan tetap berpegang pada koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

Seperti yang telah disebutkan dalam paragraf sebelumnya, efek domino bisa diredam jika adanya sistem dan aturan kepegawaian yang jelas dari induk perusahaan dan anak perusahaan. Tapi sebagai perusahaan baru, tentu saja jarang sebuah anak perusahaan mempunyai aturan yang komprehensif sehingga tidak jarang mengambil dari kepunyaan perusahaan induk.

Aturan Kepegawaian dalam suatu perusahaan biasanya berupa Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja. PKB, PP dan Perjanjian Kerja telah diatur oleh Pemerintah dalam Bab IX tentang hubungan kerja dan Bab XI tentang Hubungan Industrial UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hubungan Kerja itu terjadi karena adanya perjanjian kerja antara Pengusaha dan pekerja/buruh.⁹ UU mengatakan bahwa perjanjian dapat dibuat baik secara lisan maupun tertulis. Secara keseluruhan syarat sahnya perjanjian kerja itu mempunyai syarat yang sama dengan syarat sahnya perjanjian dalam KUH Perdata.

Di Indonesia sudah banyak perusahaan yang mengaplikasikan Perjanjian Kerja Bersama untuk digunakan sebagai pedoman dan rambu-rambu dalam kaitannya dengan hubungan antara Pengusaha dan Pekerja/buruh. Perjanjian Kerja Bersama dapat ditemukan dalam Pasal 116 Bagian Ketujuh Bab XI UU No 13 tentang Ketenagakerjaan.

⁹ H. Zainal Asikin, ed., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, cet. 1, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 1993). hal 65.

Pasal tersebut menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja Bersama adalah :

”Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa Serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha”¹⁰.

Dalam Perjanjian Kerja Bersama tersebut Pengusaha dan Pekerja/buruh duduk bersama dan saling bernegosiasi mengenai hal-hal yang berkenaan dengan hubungan kerja antara Pengusaha dan Pekerja/buruh. Tentu saja dalam hal ini Pekerja/buruh diwakili oleh beberapa individu dan tidak keseluruhan. Biasanya suatu Pekerja/buruh membentuk suatu forum yang dapat membawa aspirasi mereka sehingga dalam memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja/buruh mereka tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh perusahaan. Keberhasilan tujuan ini bisa dicapai jika dalam mengorganisasikan diri mereka dilakukan dengan baik dan untuk tujuan bersama dan bukan hanya untuk kepentingan segelintir individu atau kelompok.

Organisasi yang dibentuk oleh Pekerja/buruh berbentuk Serikat Pekerja telah mempunyai cikal bakal sejak lama, tepatnya tanggal 19 September 1945.¹¹ Seiring dengan perkembangannya Pemerintah telah mengeluarkan beberapa peraturan yang menyangkut serikat pekerja/buruh diantaranya adalah¹² :

- a. Permenaker 05/MEN/1985 tentang Pendaftaran Organisasi Pekerja;
- b. Permenaker No 3 Tahun 1993 tentang Persyaratan Organisasi Pekerja;
- c. Keppres No 83 Tahun 1998 tentang Pengesahan Konvensi ILO No 87 Tahun 1948;
- d. UU No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Pekerja.

Kehadiran Serikat Buruh/Pekerja haruslah dipandang sebagai mitra oleh Pengusaha dan bukannya merupakan sandungan dalam menjalankan roda bisnis

¹⁰ *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, op.cit, Pasal 1116

¹¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan...*, op.cit, hal 38.

¹² *Ibid*, hal 39.

perusahaan. Pengusaha dapat memandang bahwa Serikat Buruh/Pekerja adalah partner bisnis yang memastikan bahwa Pengusaha dalam melakukan bisnis tidak melakukan tindakan-tindakan kepada para pekerjanya yang melanggar hukum di Indonesia. Keberadaan Serikat Pekerja/Buruh dimaksudkan untuk memberikan dukungan bagi semua anggotanya dalam hal ini pekerja/buruh.

Semua Pekerja/buruh bisa menjadi bagian dalam suatu Serikat tanpa terkecuali. Termasuk bagi para pekerja yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam suatu perusahaan. Walaupun pemegang jabatan tersebut tidak bisa memegang jabatan pengurus dalam organisasi serikat pekerja/buruh tersebut, tetap saja ia masuk dalam kategori pekerja.

Perjanjian Kerja Bersama dibuat berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh. Didalamnya dituangkan segala hal yang berkaitan dengan hubungan kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh. Biasanya dalam Perjanjian Kerja Bersama tersebut memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak. Selain Perjanjian Kerja Bersama diketahui pula adanya mengenai suatu bentuk wadah pengaturan hubungan industrial yang dikenal dengan nama Peraturan Perusahaan.

Perbedaan mendasar antara Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama adalah bahwa dalam masa pembuatannya Peraturan Perusahaan itu tidak memerlukan adanya persetujuan dari pekerja/buruh, Peraturan tersebut hanya perlu diberitahukan kepada pekerja/buruh oleh Pengusaha. Sedangkan Perjanjian Kerja Bersama itu selayaknya perjanjian pada umumnya, diperlukan adanya kesepakatan dari kedua belah pihak.

Perjanjian Kerja Bersama sendiri bisa dipandang sebagai suatu lanjutan dari Peraturan Perusahaan karena UU No 13/2003 memberikan kemungkinan suatu Peraturan Perusahaan itu dirubah menjadi Perjanjian Kerja Bersama ditengah masa berlakunya Peraturan Perusahaan. Sementara jarang ditemui suatu Perjanjian Kerja Bersama dirubah menjadi Peraturan Perusahaan, walau UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sendiri tidak melarang hal tersebut dilakukan.

Perjanjian Kerja Bersama dan Peraturan Perusahaan itu berlaku dan mengikat bagi seluruh pegawai dari perusahaan yang mengeluarkan Perjanjian Kerja Bersama

dan atau Peraturan Perusahaan. Manajemen dan Pegawai harus mematuhi perjanjian kerja bersama ataupun peraturan perusahaan yang telah dikeluarkan. Yang menjadi inti dari tulisan ini adalah tentang pekerja/buruh yang ditempatkan oleh Perusahaan Induk ke anak perusahaannya. Aturan manakah yang yang mengikat bagi pegawai tersebut, Aturan perusahaan induk atau aturan anak perusahaan tempat yang bersangkutan ditugaskan. Apakah sang anak perusahaan berhak untuk memecat si pegawai ketika yang bersangkutan melanggar aturan si anak perusahaan.

Untuk memudahkan dalam melakukan penulisan hukum ini maka penulis akan membagi tulisan ini menjadi beberapa bab yang terdiri dari bagian-bagian dengan perincian sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan, dalam bab ini diuraikan secara singkat isi keseluruhan dari tesis ini guna memberikan informasi yang bersifat umum dan menyeluruh. Secara sistematis terdiri dari latar belakang masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka teoritis dan konseptual, metode dan sisteamtika penulisan.

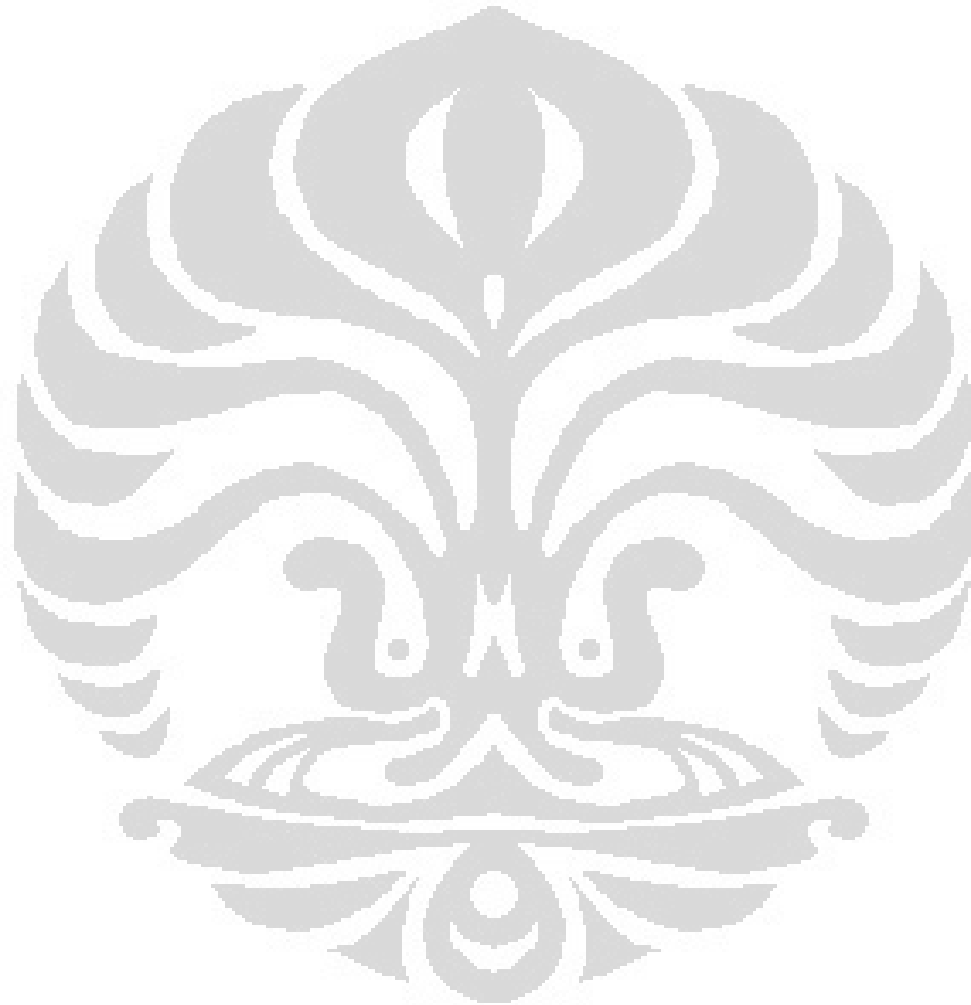
- A. Latar Belakang
- B. Rumusan Masalah
- C. Tujuan Penulisan
- D. Kegunaan Penelitian
- E. Metode Penelitian
- F. Konsepsi Pemikiran

Bab II : Ketenagakerjaan di Indonesia, sejarah singkat hukum pekerja, sumber hukum pekerja, hubungan kerja, perlindungan bagi pekerja/buruh secara umum dan hubungan industrial.

Bab III : Profil Garuda Indonesia dan PT Abacus Distribution System Indonesia. Hal-hal yang berkaitan dengan pekerja perbantuan Garuda Indonesia sebagaimana tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama Garuda Indonesia dan Peraturan Perusahaan Abacus.

Bab IV : Perlindungan hukum bagi pekerja perbantuan dilihat dari sisi perusahaan asal, anak perusahaan dan si pekerja sendiri. Pembahasan mengenai mekanisme penyelesaian permasalahan antara pekerja perbantuan, Garuda dan Abacus.

Bab V :Kesimpulan dan Saran



BAB II

KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

A. SEJARAH HUKUM KETENAGAKERJAAN

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia dimulai dengan jaman perbudakan pada jaman penjajahan Belanda dan Penjajahan Jepang. Pada jaman Belanda cenderung lebih mudah ditemui literatur mengenai perbudakan ketimbang jaman Jepang. Hal mana disebabkan oleh tujuan pemerintah Jepang di Indonesia yang bertujuan untuk mencari tentara guna melawan sekutu.¹³

Sejarah hukum perburuhan pada zaman penjajahan dapat dipecah-pecah lagi yaitu dimulai dengan zaman perbudakan, zaman rodi, zaman poenale dan zaman perburuhan modern. Di era perbudakan seorang buruh tidak mempunyai hak apapun yang ada hanyalah kewajiban yang tidak ada hentinya. Untuk zaman rodi/kerja paksa dimulai bersamaan dengan zaman perbudakan dan dianggap secara resmi berakhir untuk Jawa dan Madura pada tanggal 1 Februari 1938.¹⁴

Menurut Imam Soepomo secara garis besar Rodi ini digolongkan menjadi 3 (tiga) golongan yaitu¹⁵ :

- a. Rodi Gubernurmen : Rodi para gubernur dan para pegawainya;
- b. Rodi Perorangan : Rodi untuk kepentingan kepala dan pembesar-pembesar Indonesia;
- c. Rodi Desa : Rodi untuk kepentingan desa.

Selain zaman rodi terdapat era poenale sanctie suatu masa di Hindia Belanda dimana sudah terdapat hubungan antara buruh dan majikan tanpa adanya paksaan dari siapapun¹⁶. Hal dapat dibuktikan dengan adanya suatu ketentuan S. 1819 Nomor 10 Tahun 1819 yang menyebutkan bahwa¹⁷:

- a. Setiap perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis dan harus didaftarkan di kantor karesidenan;
- b. Pendaftaran baru akan diterima apabila ternyata dalam perjanjian kerja tersebut tidak terdapat unsur-unsur pemaksaan, ancaman,

¹³ H. Zainal Asikin, *op.cit*, hal 9

¹⁴ *Ibid*, hal 15.

¹⁵ *Ibid*, hal 16.

¹⁶ *Ibid*, hal 20.

¹⁷ *Ibid*.

- pemerasan dan lain sebagainya. Dengan demikian berarti semua persyaratan kerja harus mempunyai kelayakan;
- c. Pengawasan terhadap pelaksanaan perjanjian kerja itu harus dilakukan oleh residen dan para pengawas pajak terutama mengenai atau untuk mencegah timbulnya tindakan-tindakan yang bertentangan dengan perjanjian tersebut;
 - d. Jangka Waktu perjanjian paling lama berapa tahun.

Menilik beberapa keterangan dan informasi diatas dapat secara singkat dipaparkan bahwa pada era penjajahan atau bahkan sampai dengan sekarang hubungan antara buruh/pekerja dengan majikan selalu dilatarbelakangi ketidakseimbangan hubungan antara mereka. Buruh/pekerja pada selalu ditempatkan pada posisi yang jauh lebih lemah, banyak sekali diantara mereka yang diperlakukan secara semena-mena oleh para penguasa dan atau golongan-golongan yang mempunyai kemampuan ekonomi kuat. Bahkan puluhan atau ratusan tahun yang lampau, perlakuan yang diterima buruh sering melampaui batas perikemanusiaan. Buruh/pekerja bagaikan seonggok barang, bisa digunakan tapi tidak perlu dipikirkan bagaimana memenuhi hak-hak si buruh/pekerja.

Dalam hukum perburuhan dikenal dengan adanya PancaKrida Hukum Perburuhan yang merupakan perjuangan yang harus dicapai yaitu¹⁸:

- a. Membebaskan manusia dari perbudakan atau perhambaan;
- b. Pembebasan manusia Indonesia dari kerja rodi atau paksa;
- c. Pembebasan buruh/pekerja Indonesia dari poenale sanksi;
- d. Pembebasan buruh/pekerja Indonesia dari rasa takut kehilangan pekerjaan;
- e. Memberikan posisi yang seimbang antara buruh/pekerja dengan pengusaha.

B. SUMBER HUKUM KETENAGAKERJAAN

Sebagaimana dengan cabang ilmu hukum lainnya, hukum ketenagakerjaan juga mempunyai sumber-sumber hukum. Sumber hukum adalah segala apa saja

¹⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan...*, op.cit, hal 4.

yang dapat menimbulkan aturan-aturan yang mempunyai sifat kekuatan memaksa, yakni aturan-aturan yang kalau dilanggar mengakibatkan sanksi tegas yang nyata.¹⁹ Sumber hukum yang dimaksudkan dalam tulisan ini adalah tempat dimana dapat ditemukan aturan-aturan yang mengatur perihal ketenagakerjaan. Sumber-sumber hukum secara umum adalah²⁰ :

- a. Undang-undang
- b. Peraturan Lain
- c. Kebiasaan
- d. Perjanjian
- e. Traktat
- f. Doktrin/pendapat para ahli

Apabila dikaitkan dengan pedoman untuk menemukan berbagai aturan yang berkaitan dengan hukum kepekerjaan maka sumber-sumber hukum diatas dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Undang-undang

Di Indonesia kedudukan undang-undang adalah sebagai sumber hukum tertinggi. Undang-undang di Indonesia yang mengatur mengenai hal-hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan di Indonesia antara lain adalah :

1. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pasal 1601,1602,1603, 1604 sampai dengan 1617;
2. Undang-undang No 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Pekerja;
3. Undang-undang No 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian;
4. Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
5. Undang-undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
6. Undang-undang No 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri.

¹⁹ Zainal Asikin, *op.cit*, hal 31.

²⁰ *Ibid*, hal 32.

b. Peraturan-peraturan

Peraturan dalam hal ini adalah peraturan-peraturan yang mempunyai kedudukan hukum lebih rendah dibandingkan dengan undang-undang. Peraturan tersebut adalah Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden, Peraturan atau Keputusan dari Instansi Lain²¹.

1. Peraturan Pemerintah

Peraturan yang ditetapkan oleh Presiden guna melanjutkan ketentuan yang telah ditetapkan dalam undang-undang.

2. Keputusan Presiden

Keputusan yang ditetapkan oleh Presiden untuk mengatur hal tertentu dan bersifat khusus.

3. Peraturan atau Keputusan dari Instansi lain.

Dalam bidang perburuhan suatu instansi atau pejabat tertentu diberikan kewenangan untuk membuat peraturan atau keputusan tertentu yang dapat berlaku umum.

c. Kebiasaan-kebiasaan

Kebiasaan dapat dikatakan sebagai suatu perbuatan berulang-ulang yang dilakukan oleh masyarakat kebanyakan dalam hal yang sama, dimana ketika dilakukan suatu tindakan yang berlawanan dengan perbuatan berulang-ulang tersebut dapat menimbulkan perasaan telah melakukan pelanggaran. Dalam hukum ketenagakerjaan kebiasaan sebagai suatu sumber hukum menjadi berkembang antara lain karena²²

1. Pembentukan undang-undang dan peraturan lain dibawah undang-undang tidak dapat dilakukan secepat dengan perkembangan masalah perburuhan yang harus diatur.

2. Peraturan-peraturan peninggalan zaman Hindia Belanda sudah tidak sesuai lagi dengan rasa keadilan masyarakat.

d. Putusan

Yang dimaksud putusan disini adalah putusan yang dikeluarkan oleh lembaga yang berwenang dalam mengeluarkan putusan yang

²¹ Ibid, hal 34.

²² Ibid, hal 35.

berkenaan dengan masalah ketenagakerjaan, seperti putusan yang dikeluarkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial.

e. Perjanjian

Kata perjanjian sering didengar dalam dalam hidup sehari-hari. Secara harfiah perjanjian sering diartikan sebagai kesepakatan dari para pihak untuk mengikatkan diri. Menurut M. Yahya Harahap perjanjian atau verbintenits mengandung pengertian : suatu hubungan hukum kekayaan/harta benda atau lebih, yang memberi kekuatan hak pada satu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasi²³.

Perjanjian dalam bidang tenaga kerja sendiri terdiri dari 2 (dua) macam yaitu Perjanjian Perburuhan dan Perjanjian Kerja²⁴. Perjanjian Perburuhan adalah perjanjian antara sekumpulan buruh yang menggabungkan diri dalam suatu serikat yang terdaftar di Departemen Pekerja dengan Pengusaha. Kata sekumpulan ini berarti bahwa pekerja atau buruh tersebut tergabung dalam suatu organisasi atau serikat pekerja, sehingga perjanjian tersebut bersifat kolektif. Dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perjanjian yang mengikat secara kolektif adalah perjanjian kerja bersama (PKB) sebagaimana tersebut dalam Pasal 116 ayat 1. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara buruh/pekerja dengan pengusaha dimana buruh menyatakan kesediannya untuk melakukan suatu pekerjaan sedangkan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk membayar si buruh/pekerja atas pekerjaan yang dilakukannya. Perjanjian Kerja ini bersifat mengikat secara individu karena dilakukan oleh pengusaha dengan buruh/pekerja tanpa mengikut sertakan organisasi/serikat pekerja.

f. Traktat

Traktat adalah suatu perjanjian yang dilakukan antar negara. Dalam bidang ketenagakerjaan belum pernah Indonesia mengikatkan diri

6. ²³M Yahya Harahap, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, cet. 1, (Bandung: Alumni, 1986), hal

²⁴Zainal Asikin, *op.cit*, hal 37.

dalam suatu traktat kecuali mengikatkan diri pada ketentuan yang merupakan hasil dari Konvensi International Labour Organization (ILO). Ketentuan ILO tersebut pun tidak langsung mengikat secara otomatis karena harus diadakan ratifikasi terlebih dahulu.

g. Doktrin/pendapat para ahli

Sebagaimana bidang ilmu hukum lainnya, pendapat para ahli di bidang hukum perburuhan juga dapat digunakan sebagai sumber hukum. Perbedaan pendapat merupakan hal yang jamak dalam dunia demokrasi, namun ketika pendapat seseorang dianut dan dipercayai oleh masyarakat banyak maka pendapat tersebut dapat berkembang menjadi suatu kebiasaan didalam hidup masyarakat sehingga patut digunakan sebagai sumber hukum

C. HUBUNGAN KERJA

Sudah diketahui secara umum bahwa manusia itu adalah makhluk sosial dimana manusia tidak dapat hidup atau harus selalu berhubungan dengan manusia lainnya dalam menjalani hidup. Begitu pula dalam dunia kerja, nyaris tidak ada manusia yang dapat melakukan suatu pekerjaan tanpa berhubungan dengan pihak lain. Dalam setiap bidang pekerjaan selalu terdapat lebih dari 1 (satu) pihak. Ada beberapa prinsip-prinsip dasar dalam hubungan kerja.²⁵

- a. Status Hubungan Kerja;
- b. Syarat Kerja;
- c. Upah dan penetapannya;
- d. Perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja;
- e. Otoritas Perusahaan dan kewajiban pekerja;
- f. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- g. Prinsip kebebasan berserikat;
- h. Prinsip pembuatan peraturan perusahaan;
- i. Prinsip pembuatan perjanjian kerja bersama;

²⁵ Iskandar, "Aspek-aspek teknis yang harus dipahami dalam pelaksanaan hubungan industrial", Makalah disampaikan dalam Workshop "Membangun Komitmen Dalam Hubungan Industrial antara Pekerja dengan Perusahaan dalam Penyusunan Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama Beserta Penerapan Outsourcing di Perusahaan", Ambhara Hotel Jakarta, 29-30 Agustus 2007.

- j. Pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam otonomi daerah dan
- k. Serikat Pekerja/Serikat Buruh, LK. Bipartrit.

Dalam bekerja, hubungan kerja terjadi setelah ada perjanjian kerja antara Pengusaha dan pekerja. Hubungan kerja menurut UU No 13 Tahun 2003 adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hubungan kerja antara buruh/pekerja dapat dijabarkan dalam 3 (tiga) hal yaitu :

1. Perjanjian Kerja
2. Peraturan Perusahaan
3. Perjanjian Kerja Bersama

1. Perjanjian Kerja

Dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata) pengertian perjanjian yang terletak pada pasal 1313 yang berbunyi²⁶ : “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya pada satu orang atau lebih.”. Dari kalimat diatas dapat ditarik kesimpulan sederhana bahwa dalam suatu perjanjian tersebut ada dua macam pihak, yaitu debitur sebagai pihak yang wajib berprestasi dan kreditur yang merupakan pihak yang berhak menerima prestasi tersebut.

Menurut Subekti perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada seseorang yang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal²⁷. Peristiwa yang terjadi antara dua orang tersebut melahirkan suatu hubungan yang dikenal dengan perikatan. Suatu perjanjian itu melahirkan suatu perikatan diantara para pihak yang membuatnya. Intisari atau hakikat dalam suatu perjanjian tiada lain daripada prestasi.

²⁶ KUH Perdata, op.cit, Pasal 1313.

²⁷ Subekti, *Hukum Perjanjian*, cet 5 (Intermasa, Jakarta, 1996), Hal 1.

Prestasi disini bisa dimasukkan dalam konteks pekerja dimana buruh/pekerja wajib bekerja untuk memperoleh hak-haknya sedangkan Pengusaha wajib membayar hak-hak dari buruh/pekerja bilamana pekerjaan telah diperjanjikan.

KUH Perdata Pasal 1601a juga memberikan definisi dari perjanjian kerja yaitu :

"Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah"

Selain yang terdapat dalam KUHP Perdata, UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga memberikan pengertian mengenai perjanjian kerja sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 ayat 14 yaitu :

"Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak"

Dalam suatu perjanjian dimana terdapat minimal 2 (dua) pihak yang terlibat, secara umum para pihak mempunyai kedudukan yang setara dimana hak dan kewajiban tercantum secara jelas dan seimbang. Namun jika dilihat kembali pada definisi yang tercantum dalam Pasal 1601a KUH Perdata kedudukan seimbang dan setara menjadi berubah dimana Pasal tersebut menerangkan bahwa pihak kesatu (buruh) mengikatkan diri dibawah perintah orang lain (pengusaha). Kalimat "mengikatkan diri dibawah perintah" menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi dalam hubungan kerja adalah hubungan antara atasan dan bawahan, bukan sebagai mitra untuk bekerjasama. Pengusaha merupakan pihak yang memiliki kedudukan sosial ekonomi lebih tinggi mempunyai hak untuk memberikan perintah kepada buruh/pekerja yang kebanyakan mempunyai kedudukan sosial ekonomi lebih rendah. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dan perjanjian lainnya²⁸.

²⁸ Lahu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan...*, op.cit, hal 55.

2. Peraturan Perusahaan

Untuk menjalankan suatu perusahaan dibutuhkan suatu norma yang dapat menjadi koridor pengusaha dan buruh/pekerja dalam menjalankan suatu hubungan kerja. Diatas telah diterangkan bahwa hubungan kerja tersebut dapat diwujudkan dalam suatu perjanjian antara buruh dengan pengusaha. Namun hal itu menjadi tidak efektif ketika suatu usaha/perusahaan memiliki banyak pegawai. Apakah akan ada perjanjian tersendiri untuk setiap pegawai, tentu saja efektifitasnya menjadi meragukan.

Untuk menanggulangi banyaknya perjanjian kerja yang harus dibuat dan tentu saja untuk sebagai pedoman dan koridor yang menjelaskan mengenai tata tertib perusahaan maupun hak dan kewajiban pekerja/buruh. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang sudah wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk.²⁹ Namun patut untuk diketahui bahwa kewajiban membuat peraturan perusahaan tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.

Peraturan perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang bersangkutan. Peraturan perusahaan harus disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan³⁰. Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh maka wakil pekerja/buruh adalah pengurus serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh yang dipilih secara demokratis untuk mewakili kepentingan

²⁹ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 110 ayat 1.

³⁰ Ali Sodikin, "Sarana Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis", <http://apiindo.or.id/baru/berita/aW5ubjvvnNDk=7e9fa20710b9c9715986c8457e3654b9=44fed110913194dbef31bf11aa0d2c311>, 23 Juni 2008.

para pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan³¹. Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat :

- a. hak dan kewajiban pengusaha;
- b. hak dan kewajiban pekerja/buruh;
- c. syarat kerja;
- d. tata tertib perusahaan; dan
- e. jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Masa berlaku suatu peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya. Selama masa berlakunya peraturan perusahaan, apabila serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan menghendaki perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama, maka pengusaha wajib melayani³². Dalam hal perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama tidak mencapai kesempatan, maka peraturan perusahaan tetap berlaku sampai habis jangka waktu berlakunya³³.

Perubahan peraturan perusahaan sebelum berakhir jangka waktu berlakunya hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan wakil pekerja/buruh³⁴. Peraturan perusahaan hasil perubahan harus mendapat pengesahan dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk³⁵. Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh³⁶. Ketentuan mengenai tata cara pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan diatur dengan Keputusan Menteri³⁷.

³¹ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *op.cit*, Pasal 110 ayat 3.

³² *Ibid*, Pasal 111 ayat 4.

³³ *Ibid*, Pasal 111 ayat 5.

³⁴ *Ibid*, Pasal 113 ayat 1.

³⁵ *Ibid*, Pasal 112 ayat 1.

³⁶ *Ibid*, Pasal 114

³⁷ *Ibid*, Pasal 115

3. Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian kerja bersama adalah suatu perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha. Penyusunan perjanjian kerja bersama dilaksanakan secara musyawarah. Perjanjian kerja bersama harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia. .

Perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat³⁸ :

- a. hak dan kewajiban pengusaha;
- b. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
- c. c.jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; dan
- d. tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

Dalam pembuatan perjanjian kerja bersama ada beberapa hal yang harus diperhatikan antara lain³⁹:

- a. dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat satu perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi semua pekerja/buruh di perusahaan tersebut;

³⁸ Ali Sodikin, op.cit, 23 Juni 2008

³⁹ Kenny Winston, *Kehijaksanaan Pembinaan Hubungan Industrial, www.kennywiston.com/legalnewsmarch1.doc, 25 Juni 2008.

- b. Serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili pekerja/buruh dalam melakukan perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha adalah yang memiliki anggota lebih dari 50%(lima puluh persen)dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan;
- c. Perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan apabila isi perjanjian kerja bersama tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

Dalam hal kedua belah pihak sepakat mengadakan perubahan perjanjian kerja bersama, maka perubahan tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.⁴⁰ Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh.⁴¹ Pengusaha juga harus mencetak dan membagikan naskah perjanjian kerja bersama kepada setiap pekerja/buruh atas biaya perusahaan.⁴²

D. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Konsep hubungan industrial itu pada dasarnya ada tiga komponen⁴³. Pertama, pelaku hubungan industrial, yakni pekerja, pengusaha, termasuk didalamnya unsur pemerintah. Kedua, sarana hubungan industrial, misalnya lembaga kerja sama bipartit atau tripartit, Serikat Pekerja atau Serikat Buruh (SP/SB), Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), peraturan perundang-undangan, dan adanya Lembaga Penyelesaian Perselisihan

⁴⁰UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, op.cit, Pasal 125.

⁴¹ibid, Pasal 126 ayat 2.

⁴²ibid, Pasal 126 ayat 3.

⁴³"*Hubungan Industrial Makin Kondusif*", <http://www.pertalhr.com/majalah/edisi-sebelumnya/hubungan/1id903.html>, 1 Juli 2008

Hubungan Industrial (LPPHI). Komponen Ketiga, adalah sistem atau metode, yakni melalui musyawarah, kemitraan, demokratis dan komunikasi.⁴⁴

Hubungan Industrial merupakan perselisihan yang muncul antara pekerja/buruh ataupun Serikat Buruh dengan Pengusaha, dikarenakan adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan dalam satu Perusahaan. Perselisihan di bidang Hubungan Industrial yang selama ini dikenal, dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan, atau mengenai keadaan Ketenagakerjaan yang belum ditetapkan baik dalam Perjanjian Kerja Bersama maupun peraturan perundang-undangan⁴⁵.

Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan Pengusaha selalu didasari dengan adanya ikatan terhadap para pihak. Bilamana terdapat salah satu pihak menginginkan untuk terikat dalam suatu hubungan kerja, maka sulit bagi pihak yang lain untuk tetap mempertahankan hubungan. Sebagaimana terjadi dalam hubungan lainnya ketidakcocokan berpotensi dapat menimbulkan perselisihan, oleh karena itu perlu dicari jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaian. Dalam halnya masalah hubungan industrial telah diatur dalam UU No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial..

Penyelesaian Perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih secara musyawarah tanpa ikut campur pihak lain, sehingga dapat memperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak.⁴⁶ Berikut adalah cara-cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut UU No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial :⁴⁷

- a. Penyelesaian melalui Bipartit;
- b. Penyelesaian melalui Mediasi;
- c. Penyelesaian melalui Konsultasi;

⁴⁵ Ali Sodikin, *op.cit*, 1 Juli 2008.

⁴⁶ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan ...*, *op.cit*, hal 53.

⁴⁷ Kelelung Bukit, *Beberapa Cara Penyelesaian Sengketa Perburuhan didalam dan diluar Pengadilan*, <http://library.usu.ac.id/download/fn/hkmdm-kelelung.pdf>, 1 Juli 2008.

- d. Penyelesaian melalui Arbitrase;
- e. Penyelesaian melalui Pengadilan.

Sebelum UU No.12 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dilahirkan, pemutusan hubungan kerja diatur dalam UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan UU No.12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. Namun peraturan-peraturan tersebut belum dapat mengakomodir permasalahan yang ada karena belum dapat mewujudkan penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat dan murah. Undang-Undang tersebut juga hanya mengatur penyelesaian hak dan perselisihan kepentingan secara kolektif, sedangkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pekerja/buruh perseorangan belum terakomodasi. Selain itu, proses penyelesaian yang ada semakin panjang, dengan ditetapkannya Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) sebagai obyek sengketa Tata Usaha Negara.⁴⁸

Dengan berlakunya UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat dicatat beberapa kemajuan yang sebelumnya tidak diatur :⁴⁹

- a. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 meliputi perusahaan swasta maupun Badan Usaha Milik Negara (BUMN);
- b. Adanya pengaturan yang jelas mengenai batas waktu penyelesaian perselisihan industrial melalui arbitrase, mediasi dan konsiliasi yaitu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja. Klausul ini masih dilengkapi penegasan tidak adanya upaya banding dari pihak manapun. Selain itu adanya pembatasan bahwa perselisihan hak dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) saja yang dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung dan penyelesaian

⁴⁸B.M. Suryanto Sinurat, *Quo Vadis Pengadilan Hubungan Industrial*, <http://apindo.or.id/baru/artikel/aW5mbrywyOA==?e9fa20710b9c9715986e8457eb3654b9=a61f029434c9cc703c83ccaf10c1b24>, 1 Juli 2008.

⁴⁹ Lulu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan ...*, op.cit, hal 128.

perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama di pengadilan negeri dibatasi waktunya paling lama 50 (limapuluh) hari kerja dan pada Mahkamah Agung paling lama 30 (tigapuluh) hari kerja;

- c. Mengurangi campur tangan pemerintah dalam penyelesaian perselisihan karena adanya aturan mengenai penyelesaian sengketa berdasarkan kesepakatan para pihak melalui mediasi, arbitrase dan konsiliasi.
- d. Memungkinkan setiap pekerja untuk menjadi para pihak dalam penyelesaian perselisihan, dalam hal ini serikat pekerja/buruh diperkenankan menjadi kuasa hukum di pengadilan mewakili anggotanya;
- e. Lebih menjamin rasa keadilan bagi pekerja/buruh maupun pengusaha karena penyelesaian yang ditawarkan dapat dilakukan melalui jalur litigasi maupun nonlitigasi, dengan demikian, memungkinkan para pihak untuk memilih jalur penyelesaian sesuai dengan yang diinginkannya;
- f. Penyelesaian perselisihan industrial dalam undang-undang ini dipandang sebagai masalah hukum perdata, karena itu penyelesaiannya dapat dilakukan sesuai dengan kehendak para pihak melalui jalur litigasi maupun nonlitigasi;
- g. Penyelesaian melalui mediasi berdasarkan UU No 2 Tahun 2004 dilakukan oleh pegawai pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, penyelesaian melalui mediasi merupakan alternatif pilihan setelah para pihak tidak menyepakati penyelesaian melalui yang lain (konsiliasi, arbitrase).

BAB III

HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN ANTARA GARUDA INDONESIA DENGAN PT ABACUS DISTRIBUTION SYSTEMS INDONESIA

A. Profil Garuda Indonesia

Garuda Indonesia (Garuda) merupakan maskapai penerbangan nasional pertama Indonesia. Cikal bakal lahirnya Garuda cukup dramatis, karena terjadi di era revolusi. Tepatnya pada tahun 1948, bermula dengan sebuah pesawat pertama Garuda berjenis DC-3. Secara resmi Garuda berdiri pada 31 Maret 1950. Pada perkembangannya Garuda telah menjadi maskapai nasional yang pernah berkembang pesat walaupun Garuda juga mengalami masa jatuh bangun. Pemerintah Republik Indonesia sebagai pemegang saham dari Garuda telah melakukan beberapa reorganisasi dalam manajemen Garuda yang diharapkan dapat memberikan angin segar dalam tubuh Garuda.

Berikut adalah susunan manajemen Garuda Indonesia⁴⁹ :

Dewan Komisaris:

- Hadiyanto SH, LLM (Ketua)
- Dr.Ir. Sahala Lumban Gaol, MA (Anggota)
- Ir. Wendi Aritenang Yazid, Msc,DIC, PhD (Anggota)
- Drs. Abdulgani MA (Anggota)
- Adi Rahman Adiwisono MSc (Anggota)

Board Of Management:

- Emirsyah Satar (President & CEO)
- Achirina (EVP Business Support & Corporate Affairs)
- Capt. Ari Sapari (EVP Operations)
- Agus Priyanto (EVP Commercial)
- Hadinoto Soedigno (EVP Engineering, Maintenance)

⁴⁹Garuda's Indonesia History, <http://www.garudaindonesia.com/index.php?menu=aboutus&opt=organization>, 1 Juli 2008.

- Eddy Porwanto (EVP Finance)
- Elisa Lumbantoruan (EVP Strategic & IT)

Dibawah manajemen baru, Garuda telah melakukan evaluasi menyeluruh dan merestrukturisasi perusahaan dengan tujuan untuk mengembangkan efisiensi dalam operasional sehari-hari, membangun kembali kekuatan finansial, meningkatkan tanggung jawab terhadap kepada pelanggan dan yang paling penting adalah membangun kembali dan menyegarkan spirit dari Garuda untuk kemudian menanamkannya kepada seluruh pegawai⁵⁰. Bukan suatu pekerjaan mudah untuk melakukan program sebagaimana tersebut diatas, apalagi melakukannya di suatu perusahaan yang telah berumur puluhan tahun dan jumlah pegawai yang banyak.

Banyak sekali berita negatif mengenai Garuda yang bermunculan dimedia, mulai dari perseteruan antara serikat pekerja Garuda dengan Manajemen, utang piutang Garuda yang seakan-akan tidak berkesudahan sampai dengan gugatan pailit kepada Garuda yang diajukan oleh rekan kerja Garuda. Berita negatif yang terus muncul memang seakan-akan menegaskan persepsi publik bahwa Garuda memang sudah bobrok, namun tidak bisa disangkal bahwa dalam hal jasa penerbangan yang Garuda lakukan, masyarakat masih menganggap bahwa Garuda adalah penerbangan Indonesia yang terbaik. Selain itu Garuda juga membawa citra bangsa Indonesia sebagai maskapai nasional (*flag carriers*).

Selain berusaha dalam Jasa transportasi penerbangan, Garuda juga mengembangkan usaha mereka dengan melakukan kerjasama dengan perusahaan lain baik asing maupun lokal. Berikut adalah beberapa perusahaan pendukung tersebut :

1. PT Garuda Maintenance Facility (GMF)
2. PT Aerowisata
3. PT Garuda Angkasa Pura (Gapura)
4. PT Lufthansa Systems Indonesia (LSI)
5. PT Abacus Distribution Systems Indonesia

⁵⁰ Ibid, <http://www.garuda-indonesia.com/index.php?menu=aboutus>, 1 Juli 2008.

Perusahaan-perusahaan sebagaimana tersebut diatas merupakan pendukung jasa transportasi penerbangan yang dilakukan Garuda. GMF merupakan anak perusahaan yang bergerak di bidang jasa perawatan pesawat terbang, Aerowisata bergerak dibidang jasa catering untuk penerbangan, Gapura menjalankan bisnis untuk perawatan bandar udara sementara Abacus dan LSI bergerak di bidang informasi teknologi yang berkaitan dengan reservasi.

A. Profil PT Abacus Distribution Systems Indonesia

Bermula dari penyertaan modal yang dilakukan oleh Garuda pada Abacus Distribution Systems, PTE, LTD Singapore (AIPL) yang telah disahkan dengan izin dari Departemen Keuangan No 1234/MK/016/93 tertanggal 19 Desember 1993 dan Departemen Perhubungan NO B.487/AU.003/SK7 tertanggal 29 November 1993. Dengan disahkannya penyertaan modal tersebut maka Garuda Indonesia membuat suatu kebijakan untuk menjalin suatu kerjasama dengan AIPL guna membuat suatu perusahaan joint venture di Indonesia yang bertugas sebagai tenaga pemasaran dari produk-produk AIPL.

Adapun AIPL sendiri merupakan suatu perusahaan internasional yang berkedudukan di Singapura yang bisnis intinya adalah sebagai jasa reservasi tiket pesawat terbang secara online. Secara umum dapat digambarkan bahwa jasa yang dilakukan oleh AIPL adalah agar pemesanan untuk tiket pesawat terbang dapat dilakukan dalam suatu sistem dimana didalam sistem tersebut telah terintegrasi dengan sistem reservasi dari berbagai maskapai. Sentralisasi reservasi akan sangat membantu dalam proses pemesanan, dimana calon penumpang cukup masuk dalam satu sistem untuk dapat mengakses sistem bermacam-macam maskapai penerbangan. Tentu saja bukan konsumen langsung yang dapat menggunakan sistem CRS ini, tapi travel agen atau travel konsultan yang telah memiliki sistem tersebut.

Kerjasama antara Garuda dan AIPL akhirnya diwujudkan dalam suatu Perjanjian Usaha Patungan (Joint Venture Agreement) No JH/PERJ/DZ-3071/95 tertanggal 24 Februari 1995. Pada dasarnya perjanjian tersebut menyebutkan bahwa para pihak sepakat untuk mendirikan sebuah perusahaan yang berkedudukan di Indonesia yang akan melakukan kegiatan usaha pengoperasian,

pemasaran dan pemeliharaan Computerized Reservation Systems (CRS) Abacus di Indonesia. Dalam perjanjian tersebut disebutkan bahwa Garuda memegang 95% (sembilan puluh lima) saham sedangkan AIPL menguasai saham sebesar 5(lima)%.

Berdasarkan komposisi tersebut, kedudukan Garuda adalah sebagai pemegang saham mayoritas (*majority shareholder*) yang membuat posisi Garuda dalam PT Abacus Distribution Systems Indonesia (Abacus Indonesia) sangat kuat. Sepanjang sejarah berdirinya Abacus Indonesia posisi untuk Komisaris Utama dan Direktur Utama selalu dipegang oleh pegawai-pegawai Garuda.

Pada era ini Abacus Indonesia tetap menjalankan usaha intinya sebagai penyedia jasa reservasi penerbangan di Indonesia baik dengan menyediakan sistemnya, perangkat keras maupun dukungan sumber daya manusia dalam implementasi dan aplikasi penggunaan sistem tersebut dalam dunia reservasi. Abacus Indonesia merupakan salah satu dari perusahaan penyedia jasa CRS lainnya di Indonesia. Adapun perusahaan lainnya adalah Galileo dan Amadeus.

B. Hubungan Ketenagakerjaan Antara Garuda Dengan Abacus Indonesia.

Garuda Indonesia sebagai pemegang saham mayoritas sebesar 95% (sembilan puluh lima) di Abacus Indonesia mempunyai hak untuk menempatkan orang pilihannya untuk duduk jajaran manajemen. Secara berkala Garuda selalu melakukan rotasi kepada jajaran manajemen Abacus Indonesia untuk meningkatkan kinerja dari Abacus Indonesia. Untuk posisi direksi, sebagaimana layaknya perusahaan lain penggantian direksi dilakukan melalui mekanisme Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) ataupun mekanisme lainnya yang disetarakan dengan RUPS. Sedangkan untuk jajaran dibawah direksi tidak melalui mekanisme RUPS namun dengan penunjukan langsung kepada staf Garuda yang dianggap cocok untuk berkarya di Abacus Indonesia.

Sebagaimana telah ditentukan dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa setiap perusahaan yang mempunyai serikat pekerja wajib membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Pasal 116,

Garuda Indonesia juga telah membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan Serikat Pegawai Garuda Indonesia (SEKARGA). Bila dikaitkan dengan pengisian posisi manajemen Abacus Indonesia oleh pegawai Garuda Indonesia, maka hal tersebut diatur dalam Pasal 18 PKB tentang Penempatan Pegawai di luar Perusahaan. Terminologi untuk pegawai yang ditempatkan oleh Garuda ke Abacus Indonesia disebut sebagai Pegawai Perbantuan.

Penempatan Pegawai di luar perusahaan oleh Manajemen Garuda sendiri dibedakan menjadi 2 (dua) macam sebagaimana tertera dalam Pasal 18 ayat (5) dan (6) :

1. Pegawai yang karena kepentingan kedinasan diperbantukan pada anak perusahaan dengan ketentuan sebagai berikut :
 - Pembinaan administrasi kepegawaian pada perusahaan;
 - Tetap memperoleh fasilitas dari Perusahaan yang tidak diperoleh pada di Anak Perusahaan;
 - Penghasilan dan fasilitas lainnya diatur oleh Anak perusahaan.
2. Pegawai yang karena kepentingan kedinasan dipekerjakan pada anak perusahaan dengan ketentuan sebagai berikut :
 - Pembinaan administrasi kepegawaian dan penghasilannya tetap menjadi tanggung jawab perusahaan;
 - Berhak memperoleh penghasilan dan fasilitas lainnya dari Anak Perusahaan disamping penerimaan dari Perusahaan;
 - Ruang lingkup tugas pekerjaan diatur oleh Anak Perusahaan.

Mengacu pada pasal tersebut terlihat bahwa pegawai dengan status dipekerjakan mempunyai kedudukan lebih tinggi dibanding dengan pegawai dengan status diperbantukan. Hal itu tercermin dari penghasilan ganda yang diperoleh pegawai yang dipekerjakan.

Penempatan pegawai Garuda di Abacus Indonesia biasanya mempunyai kedudukan sebagai pegawai perbantuan sehingga secara otomatis mereka terikat mengenai ketentuan-ketentuan pegawai yang diperbantukan diatas. Sebagaimana kecenderungan dalam perusahaan lainnya, pemegang saham mayoritas selalu

menempatkan orang-orang mereka dalam posisi yang strategis dan memungkinkan mereka tetap mengendalikan si anak perusahaan.

Berikut ini adalah daftar jabatan yang diisi oleh pegawai Garuda di Abacus Indonesia :

- Direktur Utama
- Senior Manager Finance & Business Support
- Senior Manager Marketing
- Senior Manager Customer Support
- Manager HR & Business Support

Posisi yang diisi pegawai Garuda di Abacus Indonesia merupakan posisi yang sangat strategis dan membuat Garuda memegang kendali penuh terhadap jalannya usaha Abacus Indonesia. Segala kebijakan yang diambil oleh Abacus Indonesia secara tidak langsung merupakan kebijakan yang searah dengan langkah-langkah Garuda. Memang Abacus Indonesia secara prinsip merupakan badan hukum yang tidak dapat disamakan dengan Garuda, namun dengan dominasi saham dan dominasi dalam jajaran manajemen Abacus Indonesia tidak dapat dipungkiri bahwa Garuda sangat berpengaruh dalam Abacus Indonesia.

Penempatan di posisi baru adalah suatu hal yang wajar dalam dunia kerja, dimana hal itu dipandang sebagai bentuk pengabdian dari pekerja/buruh. Apalagi ketika penempatan itu dipandang sebagai suatu usaha penyegaran yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan yang ujungnya adalah peningkatan kesejahteraan pegawai yang tentu saja berbanding lurus dengan kemajuan suatu perusahaan.

Kedudukan pegawai Garuda di Abacus Indonesia adalah sebagai pegawai perbantuan dimana hak dan kewajiban mereka disamakan dengan pegawai tetap Abacus Indonesia. Dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak ditemukan definisi perihal pegawai tetap, tapi berdasarkan kebiasaan yang ditemui sehari-hari pegawai tetap adalah pekerja yang telah melewati masa percobaan ataupun telah melewati masa kontrak dan kemudian oleh Perusahaan bersangkutan diangkat melalui suatu surat keputusan.

Dalam proses perbantuan antara pegawai Garuda yang ditujukan ke Abacus Indonesia, proses formalnya secara kebiasaan meliputi hal-hal sebagai berikut :

- a. Surat Keputusan tentang Pegawai Garuda Indonesia yang diperbantukan ke Abacus Indonesia;
- b. Surat Keputusan Pengangkatan Pegawai Garuda Indonesia sebagai Pejabat Struktural di Abacus Indonesia.

Di keterangan diatas disebutkan bahwa Surat Keputusan yang dikeluarkan Abacus Indonesia adalah pengangkatan sebagai pejabat struktural. Sebagai pemegang saham mayoritas tentu saja Garuda Indonesia mempunyai kecenderungan untuk melindungi kepentingannya di Abacus Indonesia sehingga pegawai mereka ditempatkan di posisi sebagai penentu kebijakan Abacus Indonesia.

Yang menarik disini adalah bagaimana sebenarnya kedudukan pegawai yang diperbantukan ketika UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tidak menyebutkan tentang pegawai yang diperbantukan. Dalam berbagai aspek ketenagakerjaan yang terdapat di Abacus Indonesia, kedudukan pegawai Garuda yang diperbantukan adalah sama dengan pegawai tetap. Dengan demikian hal-hal yang berkaitan dengan hak dan kewajiban pegawai perbantuan Garuda Indonesia dapat menggunakan beberapa acuan yaitu :

- a. UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- b. Perjanjian Kerja Bersama antara Garuda Indonesia dengan Serikat Pegawai Garuda
- c. Peraturan Perusahaan Abacus Indonesia;

BAB IV

PEMBAHASAN PERMASALAHAN PEGAWAI PERBANTUAN

A. KASUS POSISI

Hubungan ketenagakerjaan memang rawan konflik, ketidakpuasan terhadap suatu hal dapat memicu permasalahan yang berlarut-larut. Para pihak yang bersengketa mengenai hubungan industrial sebaiknya mengedepankan perdamaian ketimbang membawa langsung perkara mereka ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Perundingan lewat forum bipartit atau tripartit dulu didesain para legislator sebagai pintu yang memungkinkan terciptanya perdamaian atau resolusi yang relatif cepat bagi para pihak pada tahap awal munculnya perselisihan hubungan industrial.

Permasalahan hubungan ketenagakerjaan juga muncul di Abacus Indonesia terhadap salah seorang pegawai Garuda yang diperbantukan ke Abacus Indonesia. Berikut uraian singkat mengenai permasalahan tersebut :

Freddy Franciscus adalah pegawai Garuda Indonesia yang diperbantukan di Abacus Indonesia sesuai dengan Surat Keputusan No :ID/SKEP/5366/03 tentang Perbantuan Sdr Freddy Franciscus/520409 pada PT Abacus Distribution Systems Indonesia tertanggal 9 Mei 2003. Untuk merespons perbantuan tersebut maka Abacus Indonesia mengeluarkan Surat Keputusan No : ADSI/MID/SKEP-1052/V/03 tentang pengangkatan Sdr. Freddy Franciscus/10052 sebagai Senior Manager Product Support tertanggal 1 Juni 2003. Dari 2 (dua) Surat Keputusan tersebut menjadi penanda bahwa sebelum Freddy Franciscus diangkat menjadi Senior Manager Product Support di Abacus Indonesia, yang bersangkutan diperintahkan oleh Garuda Indonesia untuk berkarya di anak perusahaan dalam hal ini Abacus Indonesia.

Pada awal 2007, Freddy Franciscus mengajukan surat kepada Garuda perihal permohonan cuti diluar tanggungan perusahaan (CDTP) . Dalam surat tersebut yang bersangkutan mengajukan CDTP terhitung sejak 15 Maret 2007 dengan alasan untuk pengembangan pengetahuan yang dimilikinya. Tanggal 1 Maret 2007 pihak Garuda melayangkan surat balasan kepada Freddy Franciscus

yang pada intinya Garuda tidak dapat menyetujui permintaan yang bersangkutan dengan alasan telah terjadi pelanggaran disiplin tingkat III pada Perjanjian Kerja Bersama Garuda.

Dari tanggal surat Freddy Franciscus ke Garuda dan surat balasan Garuda terdapat selang waktu kurang lebih 15 (limabelas) hari. Dalam waktu tersebut Abacus Indonesia ternyata juga mengirimkan surat pada tanggal 23 Februari 2007 ke Garuda Indonesia. Surat tersebut menerangkan bahwa Freddy Franciscus telah menyampaikan informasi bahwa yang bersangkutan diangkat menjadi Direktur Utama PT Indo Pelita sejak 19 Februari 2007. Berkaitan dengan itu dan juga menambahkan informasi bahwa Freddy Franciscus telah melalui masa perbantuan selama 3 tahun 8 bulan sehingga dirasa cukup untuk mengembalikan yang bersangkutan ke Garuda.

Terkait dengan surat Garuda kepada Freddy Franciscus yang juga ditembuskan kepada Abacus Indonesia tanggal 1 Maret 2007, maka Abacus Indonesia merespons hal tersebut dengan mengeluarkan 2 (dua) surat keputusan yang terkait dengan Freddy Franciscus yaitu Surat Keputusan No:ADSI/MID/SKEP-1228/III/07 tentang Pembebasan Sdr Freddy Franciscus No Pegawai 10052 sebagai Senior Manager Product Support dan Surat Keputusan No:ADSI/MID/SKEP-1229/III/07 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Sdr Freddy Franciscus No Pegawai 10052. Kedua surat keputusan tersebut dikeluarkan dan mulai berlaku terhitung sejak 1 Maret 2007.

Kejadian-kejadian tersebut dapat dibuat kronologis sebagai berikut :

- a. 15 Februari 2007 : Freddy Franciscus mengajukan permohonan cuti diluar tanggungan perusahaan (CDTP) kepada Garuda;
- b. 23 Februari 2007 : Abacus Indonesia mengirimkan surat kepada Garuda untuk mengembalikan Sdr Freddy Franciscus dikarenakan yang bersangkutan telah diangkat menjadi Direktur Utama IndoPelita sejak 19 Febuari 2007;
- c. 1 Maret 2007 : Garuda membalas surat Freddy Franciscus dengan jawaban bahwa CDTP tidak dapat disetujui dan

Freddy Franciscus telah melanggar ketentuan disiplin tingkat III serta dijatuhi hukuman pemutusan hubungan kerja;

- d. 15 Maret 2007 : Freddy Franciscus menolak dijatuhi hukuman pemutusan hubungan kerja dan mempertanyakan dasar penjatuhan hukuman tersebut.

B. PEMBAHASAN MASALAH

1. Bagaimana UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang status dan kedudukan hukum bagi pekerja yang diperbantukan

Untuk mengetahui hasil dari jawaban diatas perlu diperhatikan terlebih dahulu mengenai pegawai perbantuan itu sendiri. Pegawai perbantuan tidak dapat ditemukan definisinya dalam literatur manapun. Secara harfiah mungkin bisa diambil garis besar bahwa pegawai perbantuan adalah seorang pekerja yang diperintahkan oleh instansi asal dia guna bekerja kepada perusahaan/instansi lain. Hal itu jamak terjadi di Indonesia, sebagai contoh mungkin adalah adanya rangkap jabatan di Instansi Pemerintah. Pejabat Eselon I di suatu departemen dapat diangkat menjadi komisaris di berbagai BUMN maupun anak perusahaan BUMN. Itu hanya merupakan salah satu aplikasi nyata dari terminologi harfiah pegawai perbantuan.

Dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 21 disebutkan bahwa Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Bila dipahami secara lebih seksama maka dapat dikatakan bahwa isi dari Perjanjian Kerja Bersama itu berisi tentang syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Untuk keseragaman dalam hal pembuatan perjanjian kerja bersama/kesepakatan kerja bersama, Menteri Pekerja melalui Peraturan Menteri No. 01 Tahun 1985 menetapkan tata cara pembuatan kesepakatan kerja

bersama/Perjanjian Kerja Bersama yang ruang lingkup substansi yang diatur sebagai berikut:⁵¹

1. Pihak-pihak yang membuat PKB

Bagian ini memuat uraian mengenai identitas para pihak yang mengadakan/membuat Perjanjian Kerja Bersama/KKB meliputi nama, tempat kedudukan, serta alamat masing-masing. Bagi pihak pekerja disebutkan nomor serta tanggal pendaftaran serikat kerja dari Departemen Pekerja. Bagi Pengusaha disebutkan tentang akte dan surat izin usaha.

2. Ketentuan Umum, yaitu cakupan/luas keberlakuan Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat berlaku terhadap pihak yang mengadakan termasuk anggota serikat pekerja, seluruh pekerja di perusahaan atau cabang-cabang Perusahaan.
3. Hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan hubungan kerja.
4. Mengenai hari dan jam kerja, termasuk lembur, istirahat dan cuti yang disesuaikan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
5. Mengenai dispensasi kerja bagi pegawai yang tidak bekerja.
6. Pengupahan, yang memuat antara lain sistem pengupahan termasuk kenaikan upah, premi dan bonus.
7. Hal-hal yang berkaitan dengan jaminan sosial.
8. Aturan-aturan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja.
9. Mengenai tata tertib kerja, disiplin ditempat kerja termasuk peringatan dan skorsing.
10. Cara menyelesaikan perselisihan, keluhan kesah kerja dan peningkatan kesejahteraan serta keterampilan kerja
11. Mengenai masa berlaku, perubahan dan perpanjangan dari Perjanjian Kerja Bersama.

⁵¹ Lalu Husni, *Pangantar Hukum Ketenagakerjaan...* op.cit., hal 67

Garuda Indonesia juga telah membuat Perjanjian Kerja Bersama dengan Serikat Pegawai Garuda Indonesia (SEKARGA). Bila dikaitkan dengan penempatan pegawai Garuda di Abacus Indonesia, maka hal tersebut diatur dalam Pasal 18 PKB tentang Penempatan Pegawai di luar Perusahaan. Terminologi untuk pegawai yang ditempatkan oleh Garuda ke Abacus Indonesia disebut sebagai Pegawai Perbantuan.

Penempatan Pegawai di luar perusahaan oleh Manajemen Garuda sendiri dibedakan menjadi 2 (dua) macam sebagaimana tertera dalam Pasal 18 ayat (5) dan (6) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Garuda dengan SEKARGA. :

a. Pegawai yang karena kepentingan kedinasan diperbantukan pada anak perusahaan dengan ketentuan sebagai berikut :

- Pembinaan administrasi kepegawaian pada perusahaan;
- Tetap memperoleh fasilitas dari Perusahaan yang tidak diperoleh pada di Anak Perusahaan;
- Penghasilan dan fasilitas lainnya diatur oleh Anak perusahaan.

b. Pegawai yang karena kepentingan kedinasan dipekerjakan pada anak perusahaan dengan ketentuan sebagai berikut :

- Pembinaan administrasi kepegawaian dan penghasilannya tetap menjadi tanggung jawab perusahaan;
- Berhak memperoleh penghasilan dan fasilitas lainnya dari Anak Perusahaan disamping penerimaan dari Perusahaan;
- Ruang lingkup tugas pekerjaan diatur oleh Anak Perusahaan.

Mengacu pada Pasal 18 ayat (1) huruf (a) PKB Garuda dengan SEKARGA dimana disebut dengan jelas bahwa pembinaan administrasi kepegawaian dilakukan pada perusahaan, maka setiap pegawai Garuda yang diperbantukan tetap tunduk pada PKB tersebut. Dalam Pasal 1 ayat (4) PKB disebutkan bahwa

Pegawai adalah setiap pria atau wanita yang mempunyai hubungan kerja waktu tidak tertentu dengan perusahaan dan telah melampaui masa percobaan. Dalam pasal tersebut terdapat kalimat yang menyebutkan mengenai perjanjian kerja tidak tertentu (PKWTT).

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dapat ditemukan dalam Pasal 56 ayat (1), Pasal 60 dan Pasal 63 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Salah satu ciri dari PKWTT ini adalah pekerja yang bersangkutan dapat dikenakan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan dan mempunyai sifat pekerjaan yang tetap dan berlangsung terus menerus.

Dengan mengkaitkan definisi yang terdapat dalam Pasal 1 ayat (4) PKB yang menyebutkan bahwa Pegawai adalah setiap pria atau wanita yang mempunyai hubungan kerja waktu tidak tertentu dengan perusahaan dan telah melampaui masa percobaan selama 3 (tiga) bulan dengan Pasal 60 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana disitu diterangkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu tidak tertentu dapat disyaratkan adanya masa percobaan 3 (tiga) bulan jelas bahwa pegawai yang diperbantukan oleh Garuda Indonesia tetap mempunyai payung hukum yang mengatur tentang mereka.

Pegawai perbantuan Garuda Indonesia dilindungi oleh UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga pengaturan tentang segala hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan tetap dapat mengacu pada UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, baik dari sisi hak maupun kewajiban mereka.

2. Perlindungan Hukum terhadap hak dan kewajiban pekerja yang diperbantukan.

Sebagaimana pekerja lainnya pegawai perbantuan juga mempunyai hak dan kewajiban. Hak dan kewajiban pekerja secara umum diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hak-hak tersebut antara lain menyebutkan mengenai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi, berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha, berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau

mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja, memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja dan mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau luar negeri.

Selain hak-hak yang telah disebut diatas tersebut diatas, pekerja juga mempunyai hak untuk mendapatkan upah, cuti tahunan, waktu istirahat dan jaminan akan adanya semacam kompensasi ketika dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Selain hak tentu saja terdapat kewajiban bagi pekerja untuk memperoleh haknya seperti melakukan pekerjaan serta mematuhi peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dan.

Dalam kaitannya tentang pegawai yang diperbantukan oleh Garuda ke Abacus Indonesia, pegawai tersebut tetap terikat dalam PKB Garuda dengan SEKARGA namun disaat yang sama karena ia ditempatkan di Abacus Indonesia maka ia juga tetap harus mematuhi Peraturan Perusahaan Abacus Indonesia. Telah disebutkan pada Pasal 18 ayat (1) huruf (a) PKB Garuda dengan SEKARGA dimana tercantum bahwa pembinaan administrasi kepegawaian dilakukan pada perusahaan, maka setiap pegawai Garuda yang diperbantukan tetap tunduk pada PKB tersebut. Pembinaan administrasi kepegawaian dalam hal ini bisa diarahkan kepada segala hal yang berkaitan dengan pegawai perbantuan tersebut, seperti bagaimana kelengkapan data tentang pegawai perbantuan tersebut, jenjang karir mereka, laporan kinerja mereka selama diperbantukan dan juga penempatan mereka apabila sudah selesai masa perbantuannya.

Tentu saja dalam proses pembinaan administrasi kepegawaian itu mencakup aspek hak dan kewajiban bagi pekerja yang diperbantukan. Sementara itu untuk pegawai perbantuan Garuda di Abacus Indonesia ketika sedang menjalani masa perbantuan akan mengikuti Peraturan Perusahaan Abacus Indonesia, tentu saja secara keseluruhan mereka tetap merupakan pegawai Garuda namun tetap tidak mungkin untuk dapat mematuhi suatu peraturan ketika tidak berada pada lingkungan dimana peraturan tersebut harus dipatuhi.

Sebagaimana tertera dalam Pasal 108 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Peraturan Perusahaan tersebut wajib dibuat oleh Perusahaan yang mempekerjakan sekurangnya 10 (sepuluh) orang dan peraturan perusahaan tersebut wajib disahkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk.⁵² Untuk mengadopsi ketentuan tersebut Abacus telah mengeluarkan peraturan perusahaan PT Abacus Distribution Systems Indonesia (PP Abacus) . Dalam PP Abacus disebutkan bahwa Pegawai Perbantuan adalah pegawai PT Garuda Indonesia yang diperbantukan atau dipekerjakan kepada perusahaan dimana hak dan kewajibannya dipersamakan dengan pegawai tetap.⁵³

Dalam PP Abacus tersebut secara garis besar telah mengatur mengenai hak dan kewajiban pegawai seperti imbal jasa, jaminan sosial, perlindungan pegawai dan perihal pemutusan hubungan kerja. Dengan diadopsinya ketentuan perihal peraturan perusahaan oleh Abacus Indonesia sebagaimana digariskan oleh UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana didalamnya telah terdapat ketetapan bahwa pegawai perbantuan dipersamakan dengan pegawai tetap Abacus Indonesia perihal hak dan kewajibannya membuat pegawai perbantuan tetap mempunyai koridor dalam melaksanakan kewajiban dan memperoleh hak selama menjalani masa perbantuan di Abacus Indonesia.

Selain patuh dan tunduk dalam PP Abacus, pegawai Garuda juga tetap mengikuti PKB Garuda dengan SEKARGA dalam hal terdapat hak-hak dan fasilitas yang tidak disediakan oleh anak perusahaan.⁵⁴ Dalam posisi ini terlihat bahwa pegawai yang diperbantukan oleh Garuda ke Abacus Indonesia sebenarnya juga mempunyai benefit lebih karena mereka tetap tidak kehilangan fasilitas yang tidak ada di Abacus sementara belum tentu kewajiban yang mereka harus lakukan di Abacus Indonesia lebih berat daripada yang harus mereka lakukan pada Garuda.

⁵² Undang-Undang No 13 Tahun 2003, *op.cit*, Pasal 108 ayat (1).

⁵³ Peraturan Perusahaan PT Abacus Distribution Sytems Indonesia, Tahun 2002-2004, Pasal I

⁵⁴ PKB Garuda dengan SEKARGA, *op.cit*, Pasal 18

Kedudukan Garuda sebagai Badan Usaha Milik Negara dan Abacus Indonesia sebagai perusahaan swasta juga membuat mereka berposisi sebagai salah satu subyek dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam kategori perusahaan di Pasal 1 ayat 6 huruf a yang berbunyi :

”setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”

Bila dikaitkan dengan kaidah hukum ketenagakerjaan di Indonesia dimana Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama adalah suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh pengusaha⁵⁵, bisa disimpulkan bahwa Pegawai Perbantuan tetap terlindungi hak dan kewajibannya. Hal itu disebabkan dengan adanya pengaturan perihal pegawai yang diperbantukan oleh Garuda ke anak perusahaan dalam Pasal 18 PKB Garuda dengan Sekarga dan penjelasan tentang hak dan kewajiban pegawai perbantuan Garuda yang dipersamakan dengan pegawai tetap dalam PP Abacus.

3. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyangkut Pekerja Perbantuan

Dalam hubungan antar manusia amat dimungkinkan untuk terjadi perselisihan. Perselisihan tersebut juga mungkin terjadi dalam konteks hubungan pekerja. Perselisihan sendiri mempunyai beberapa bentuk yaitu :⁵⁶

- a. Konflik data : konflik yang mungkin terjadi karena kekurangan informasi, kesalahan informasi, adanya perbedaan pandangan, perbedaan inprestasi terhadap data;
- b. Konflik Kepentingan : Dalam melakukan suatu aktivitas seseorang memiliki kepentingan-kepentingan. Kepentingan inilah yang memotivasi seseorang untuk berinteraksi satu

⁵⁵UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, op.cit, Pasal 108

⁵⁶Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan ...*,op.cit hal 2

sama lainnya. Dalam proses berinteraksi tersebut dapat menyebabkan terjadinya konflik kepentingan antar para pihak;

- c. **Konflik Hubungan** : Konflik hubungan dapat terjadi karena adanya kadar emosi yang kuat, adanya kesalahan persepsi, miskin komunikasi atau kesalahan komunikasi;
- d. **Konflik Struktur** : Konflik struktur terjadi karena adanya pola yang merusak perilaku atau interaksi, kontrol yang tidak sama, kepemilikan atau distribusi sumber daya yang tidak sama, adanya kekuasaan dan kekuatan atau faktor lingkungan yang menghalangi kerjasama serta kurangnya waktu yang tersedia.

Contoh perselisihan hubungan industrial yang terjadi pada Garuda dengan pegawainya yang diperbantukan ke Abacus Indonesia telah ditemui dan paparkan dalam kasus posisi di atas. Perselisihan itu sendiri dapat dimasukkan kedalam kelompok konflik data karena adanya perbedaan persepsi/penafsiran sehingga Freddy Franciscus menolak untuk menerima Pemutusan Hubungan Kerja dengan Garuda karena yang bersangkutan tidak merasa mempunyai *conflict of interest* dengan bekerja di perusahaan lain tanpa adanya penugasan oleh Garuda. Selain konflik data permasalahan tersebut juga dapat dikategorikan sebagai konflik kepentingan karena sebagai seorang manusia yang selalu mempunyai ambisi untuk mencapai kepentingan pribadi Freddy Franciscus juga berkeinginan untuk mencapai kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan dengan apa yang ia dapatkan selama ini.

Setiap permasalahan pastilah harus diselesaikan guna mencari jalan yang memuaskan bagi masing-masing pihak. Dalam konteks hubungan industrial, Pemerintah telah mengeluarkan suatu produk hukum yaitu UU No 2 Tahun 2004

tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam UU ini disebutkan bahwa perselisihan hubungan industrial adalah:⁵⁷

“Perselisihan Hubungan Industrial 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.”

Dalam uraian kasus posisi diatas disebutkan bahwa Garuda menyatakan Freddy Franciscus telah melanggar disiplin tingkat III sebagaimana diatur dalam PKB Garuda dengan Sekarga. Pengaturan mengenai jenis pelanggaran disiplin tingkat III yang dituduhkan oleh Garuda kepada Freddy Franciscus ditemukan dalam Pasal 28 ayat 1 huruf e yang berbunyi sebagai berikut.⁵⁸

“Tanpa izin tertulis Perusahaan menjadi pegawai atau bekerja pada perusahaan lain yang berdampak menimbulkan konflik kepentingan/conflict of interest dengan Perusahaan”

Dalam surat Garuda kepada Freddy Franciscus tertanggal 1 Maret 2007 disebutkan bahwa yang bersangkutan telah mengakui bahwa telah menjadi direktur di perusahaan lain yaitu PT Indo Pelita. Dalam usahanya agar tetap menjadi pegawai Garuda, Freddy Franciscus membantah bahwa perusahaan tempat ia dilantik merupakan perusahaan kompetitor Garuda sehingga seharusnya ia diperbolehkan untuk menjabat disana dengan pemberian ijin tertulis dari Garuda berupa pengabulan permohonan cuti diluar tanggung perusahaan.

Dengan melakukan analisa terhadap surat menyurat antara Garuda dengan Freddy Franciscus terlihat ada benturan kepentingan disana. Garuda mempunyai kepentingan agar wibawa tetap terjaga dengan mempunyai karyawan yang loyal

⁵⁷ Indonesia, Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial UU No. 2 LN No. 6 Tahun 2004, pasal 1 ayat 1

⁵⁸ PKB Garuda dengan (SEKARGA) Tahun 2004-2006, op.cit, Pasal 28 ayat (1) huruf (e)

dan praduga bahwa perusahaan tempat Freddy Franciscus diangkat sebagai Direktur Utama adalah perusahaan saingan dan dapat terjadi benturan kepentingan.⁵⁹ Sementara dari sisi pegawai, Freddy Franciscus mempunyai kepentingan untuk memperoleh kedudukan yang lebih tinggi⁶⁰ namun juga untuk menjaga masa depannya karena apabila CDTP dikabulkan maka ia masih berstatus pegawai Garuda sehingga masih dapat mempunyai hak-hak pegawai Garuda.

Keadaan semakin diperumit dengan dikeluarkan SK Pemutusan Hubungan Kerja kepada Freddy Franciscus oleh Abacus Indonesia. Suatu hal yang sebenarnya dapat menambah masalah karena Freddy Franciscus bukanlah pekerja dari Abacus Indonesia. Dengan kedudukan sebagai pemegang saham mayoritas di Abacus Indonesia, Garuda mempunyai hak untuk mengendalikan Abacus Indonesia termasuk dengan cara penempatan pegawai. Dalam penjelasan diatas telah disebutkan bahwa mekanisme penempatan Freddy Franciscus diawali dengan diterbitkannya Surat Keputusan No :ID/SKEP/5366/03 tentang Perbantuan Sdr Freddy Franciscus/520409 pada PT Abacus Distribution Systems Indonesia tertanggal 9 Mei 2003 yang mana untuk menindaklanjuti perbantuan tersebut maka Abacus Indonesia mengeluarkan Surat Keputusan No : ADSI/MID/SKEP-1052/V/03 tentang pengangkatan Sdr. Freddy Franciscus/10052 sebagai Senior Manager Product Support tertanggal 1 Juni 2003.

Surat Keputusan yang diterbitkan oleh Abacus Indonesia tersebut dikeluarkan dikarenakan adanya perintah dari Pemegang Saham dalam hal ini Garuda. Namun Abacus mengeluarkan 2 (dua) surat keputusan yang terkait dengan Freddy Franciscus yaitu Surat Keputusan No:ADSI/MID/SKEP-1228/III/07 tentang Pembebasan Sdr Freddy Franciscus No Pegawai 10052 sebagai Senior Manager Product Support dan Surat Keputusan No:ADSI/MID/SKEP-1229/III/07 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Sdr Freddy Franciscus No Pegawai 10052. Kedua surat keputusan tersebut mulai berlaku terhitung sejak 1 Maret 2007. Secara tidak langsung dengan keluarnya SK

⁵⁹Lihat <http://www.indopelita.co.id/article.php?p=profile>, Indopelita merupakan anak perusahaan dari PT Pelita Airways yang merupakan sesama perusahaan jasa penerbangan walau bergerak di pasar yang berbeda dengan Garuda.

⁶⁰ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan...*, op.cit., hal 3.

tersebut maka Freddy Franciscus dikembalikan ke Garuda padahal Garuda tidak pernah menerbitkan dokumen yang berkaitan dengan penarikan Freddy Franciscus dari status diperbantukan di Garuda Indonesia.

PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Apabila kita mendengar istilah PHK, yang biasa terlintas adalah pemecatan sepihak oleh pihak pengusaha karena kesalahan pekerja. Karenanya, selama ini singkatan ini memiliki konotasi negatif. Padahal, kalau menilik definisi di atas yang diambil dari UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan PHK dapat terjadi karena bermacam sebab. PHK bisa membutuhkan penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPHI) mungkin juga tidak. Meski begitu, dalam praktek tidak semua PHK yang butuh penetapan dilaporkan kepada instansi ketenagakerjaan, dikarenakan tidak perlu ada penetapan, PHK tidak berujung sengketa hukum, atau karena pekerja tidak mengetahui hak mereka.

Sebelum Pengadilan Hubungan Industrial berdiri pada 2006, perselisihan hubungan Industrial masih ditangani pemerintah lewat Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) serta Pengadilan Tata Usaha Negara. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sendiri dalam literatur hukum ketenagakerjaan dibagi menjadi beberapa macam.⁶¹

- a. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Majikan/pengusaha
- b. Pemutusan Hubungan Kerja oleh buruh/pekerja
- c. Hubungan Kerja putus demi hukum
- d. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan

Dalam kasus Freddy Franciscus ini dapat dikaitkan dengan butir a penjelasan diatas yaitu pemutusan hubungan kerja dengan Majikan/pengusaha. Namun perlu dipertegas kembali perihal siapa sebenarnya Majikan/pengusaha disini, Garuda atau Abacus Indonesia. Yang dapat dimasukkan sebagai kategori

⁶¹ Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum ...*, op.cit., hal 175.

pengusaha adalah Garuda sehubungan dengan adanya hubungan kerja waktu tertentu dengan Freddy Franciscus.

Untuk melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, amanat dari UU No 12 Tahun 2004 adalah dengan mengutamakan adanya musyawah mufakat diantara para pihak yang bersengketa. Mekanisme ini dikenal dengan forum bipartrit. Pengusaha dan pekerja dapat duduk bersama untuk membicarakan mengenai perbedaan pendapat yang mengemuka dan dicarikan jalan keluar untuk menjadi solusi terbaik dalam pemecahan masalah hubungan industrial tersebut.⁶²

Apabila ternyata penggunaan mekanisme bipartrit gagal, maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat menggunakan mekanisme mediasi yang dilalui dengan tahapan-tahapan sebagai berikut:⁶³

- a. Jika perundingan bipartrit gagal, salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti upaya penyelesaian bipartrit sudah dilakukan;
- b. Setelah menerima pencatatan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase;
- c. Jika dalam waktu 7 (tujuh) hari para pihak tidak menetapkan pilihan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian kepada mediator.

Garuda sendiri telah mewujudkan adanya mekanisme bipartrit dalam Pasal 24 PKB Garuda dengan SEKARGA dimana kedudukan antara perusahaan dan pekerja sangat seimbang dengan jumlah maksimal anggota yang diperbolehkan

⁶² Latu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan...*, op.cit, hal 53

⁶³ Ibid, hal 62.

Garuda sendiri telah mewujudkan adanya mekanisme bipartit dalam Pasal 24 PKB Garuda dengan SEKARGA dimana kedudukan antara perusahaan dan pekerja sangat seimbang dengan jumlah maksimal anggota yang diperbolehkan adalah 20 (dua puluh) orang.⁶⁵ Hal ini menunjukkan bahwa secara formal lembaga bipartit telah dimiliki oleh Garuda. Namun yang belum ada disini adalah adanya aturan mengenai tata cara ataupun prosedur tersebut mengenai pengiriman dan penempatan pegawai ke anak perusahaannya. Hal tersebut perlu diatur secara rinci oleh Garuda selaku pengusaha dan juga sebagai induk perusahaan sehingga ketika muncul kejadian serupa pihak anak perusahaan tidak sampai mengeluarkan suatu ketetapan yang mempunyai implikasi hukum. Ketentuan tersebut dapat dimasukkan dalam PKB Garuda Indonesia sehingga bisa menjadi acuan bagi semua pihak yang mempunyai hubungan kerja yang terkait dengan pekerja yang diperbantukan.

⁶⁵ PKB Garuda, op.cit, Pasal 24 ayat 3. "Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit ditetapkan dari unsur perusahaan dan pegawai dengan komposisi perbandingan 1:1 (satu berbanding satu) yang jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan dengan ketentuan jumlah seluruhnya paling sedikit 6 (enam) orang dan sebanyak-banyaknya adalah 20 (dua puluh) orang".

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun peraturan perundangan lainnya tidak memberikan keterangan tentang definisi pegawai yang diperbantukan, namun dengan mengacu pada dalam Pasal 1 ayat (4) PKB Garuda dengan SEKARGA dimana disebutkan bahwa Pegawai adalah setiap pria atau wanita yang mempunyai hubungan kerja waktu tidak tertentu dengan perusahaan dan telah melampaui masa percobaan selama 3 (tiga) bulan. Bilamana kalimat tersebut dikaitkan dengan Pasal 60 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana disitu diterangkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu tidak tertentu dapat disyaratkan adanya masa percobaan 3 (tiga) bulan, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa pegawai yang diperbantukan oleh Garuda Indonesia tetap mempunyai payung hukum yang mengatur tentang mereka sehubungan dengan status mereka sebagai pegawai Garuda yang terikat dengan PKB Garuda dengan SEKARGA.
2. Kedudukan Garuda sebagai BUMN adalah sebagai subyek dari UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana tersebut dalam Pasal 1 ayat 6 huruf a. Garuda juga sebagai pengusaha yang mempunyai hubungan kerja dengan pegawai yang diperbantukan. Hak dan kewajiban pegawai Garuda yang diperbantukan tetap dilindungi oleh hukum dikarenakan adanya pasal yang mengatur mengenai hak dan kewajiban mereka PKB Garuda dengan SEKARGA dan Peraturan Perusahaan Abacus Indonesia. Sebagaimana diketahui bahwa Perjanjian Kerja Bersama dan Peraturan Perusahaan merupakan salah satu ketentuan dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang harus dipatuhi oleh Pengusaha dan Pekerja/buruh.
3. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pegawai yang diperbantukan dengan pengusaha telah mempunyai mekanisme

sebagaimana yang ditetapkan dalam UU No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, UU No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, telah membuka peluang dilakukannya mediasi dengan mekanisme bipartrit dalam Pasal 3 ayat (1) sehingga tercapai musyawarah mufakat. Garuda sebagai pengusaha telah mengatur mengenai lembaga bipartrit tersebut dalam Pasal 24 PKB Garuda.

B. SARAN-SARAN

1. Para pihak yang berkepentingan dalam masalah hubungan kepegawaian perlu memikirkan kembali untuk dapat merumuskan suatu aturan yang dapat menjangkau permasalahan pegawai perbantuan. Masalah yang melibatkan Garuda, Abacus Indonesia dan pegawai mereka hanya merupakan salah satu contoh perihal masalah yang muncul mengenai pegawai perbantuan. Dalam lingkup lain sudah biasa ditemukan mengenai rangkap jabatan atas perintah kedinasan dimana hal tersebut merupakan potensi masalah yang dapat muncul sewaktu-waktu. Aturan main yang jelas akan sangat berguna bagi para pihak ketika muncul masalah sejenis.
2. Mekanisme penempatan pegawai perbantuan Garuda ke anak perusahaan harus dibuat secara menyeluruh. Dimulai dari proses penempatan sampai dengan proses penarikan pegawai tersebut, siapa yang berhak untuk mengajukan proses penarikan pegawai. Garuda sebagai pengusaha dan perusahaan induk mempunyai tanggung untuk membuat ketentuan tersebut dan menginformasikannya kepada pihak yang terlibat. Hal itu guna memperjelas mekanisme dan tata cara apabila kasus serupa terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Asikin, Zainal et.al., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 1993.
- Black, Henry Cambell, *Black's Law Dictionary*. St. Paul Minn: West Publishing Co, 1979.
- Harahap, M. Yahya. *Segi-segi Hukum Perjanjian*. Bandung: Alumni. 1986.
- Husni, Lalu. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2005.
- _____. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (edisi revisi)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2008.
- Libertus, Jehani. *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*. Tangerang: Visimedia, 2007.
- Muhammad, Abdulkadir. *Hukum Perikatan*. Bandung: Alumni, 1982
- _____. *Hukum Perjanjian*. Bandung: Alumni, 1986.
- _____. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti. 2004
- Permana, Nina Insania K et.al. *Merancang PHK yang menguntungkan semua pihak*. Jakarta: Penerbit PPM, 2006.
- Satrio, J. *Hukum Perikatan: Perikatan pada umumnya*. Bandung: Alumni. 1999.
- _____. *KUH Perdata Buku III. Hukum perikatan dengan penjelasan*. Bandung: Alumni. 1995.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press. 1984.

Soemitro, Ronny Hanitijo. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990.

Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta : Djambatan, 1985.

Subekti. *Hukum Perjanjian*. Intermasa: Jakarta. 1996.

_____. *Pokok-pokok Hukum Perdata*. Jakarta: Intermasa. 2001.

UNDANG-UNDANG

Subekti dan Tjitrosudibio, R. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Pradnya Paramita: Jakarta. 1999

Indonesia, Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, No. 13 Tahun 2003, LN No.39 Tahun 2003. TLN No. 4279.

Indonesia, Undang-Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, No. 2 Tahun 2004, LN. No 6 Tahun 2004. TLN No.4458.

INTERNET

Bukit, Kelelung, *Beberapa Cara Penyelesaian Sengketa Perburuhan didalam dan diluar Pengadilan*, <<http://library.usu.ac.id/download/fh/hkmadm-kelelung.pdf>,> 1 Juli 2008.

"*Hubungan Industrial Makin Kondusif*", <<http://www.portalhr.com/majalah/edisisebelumnya/hubungan/1id903.html>>, 1 Juli 2008.

Garuda's Indonesia History, <<http://www.garudaindonesia.com/index.php?menu=aboutus&opt=organization>>, 1 Juli 2008.

Garuda's Indonesia History, <<http://www.garuda-indonesia.com/index.php?menu=aboutus>>, 1 Juli 2008.

Sinurat , B.M. Suryanto, *Quo Vadis Pengadilan Hubungan Industrial*, <<http://apindo.or.id/baru/artikel/aW5mbywyOA==?e9fa20710b9c9715986c8457eb3654b9=a6ff029434c9cc703c83ccafd10c1b24>>, 1 Juli 2008.

Sodikin, Ali, "Sarana Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis, <[http://apindo.or.id/baru/berita/aW5mbywyNDk=?e9fa20710b9c9715986c8457e b3654b9 = 44fcd110913194dbef3bf1faa0d2c311](http://apindo.or.id/baru/berita/aW5mbywyNDk=?e9fa20710b9c9715986c8457e%20b3654b9%20=44fcd110913194dbef3bf1faa0d2c311)>, 23 Juni 2008.

Winston, Kenny, "Kebijaksanaan Pembinaan Hubungan Industrial", <www.kennywiston.com/legalnewsmarch1.doc>, 25 Juni 2008.

BADAN KORPORASI

Perjanjian Kerja Bersama Garuda Indonesia dengan Serikat Karyawan Garuda (SEKARGA), Periode 2004-2006.

Peraturan Perusahaan PT Abacus Distribution Systems Indonesia, Tahun 2004.

MAKALAH

Iskandar, "Aspek-aspek teknis yang harus dipahami dalam pelaksanaan hubungan industrial", <Makalah disampaikan dalam Workshop "Membangun Komitmen Dalam Hubungan Industrial antara Pekerja dengan Perusahaan dalam Penyusunan Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama Beserta Penerapan Outsourcing di Perusahaan">, Ambhara Hotel Jakarta, 29-30 Agustus 2007.