

PENYELUNDUPAN HUKUM DENGAN MENGGUNAKAN HUBUNGAN KEMITRAAN PADA STATUS YANG SEHARUSNYA HUBUNGAN KERJA YANG DILAKUKAN OLEH PERUSAHAAN DENGAN PEKERJANNYA

Amin Maulana

Email : amin16001@mail.unpad.ac.id
Universitas Padjadjaran

Abstract

Differences in interests between companies and workers cause companies to carry out legal smuggling. Based on the Labor Laws explain that workers who are terminated from a one-sided of working relationship are entitled to severance pay or service pay, however due to the occurrence of legal smuggling by using a partnership relationship on the status of the working relationship that should effect in workers who do not get the rights of these workers, because the partnership relationship is not bound by the Labor Laws. The results showed that the partnership relationship can turn into a working relationship if the partnership relationship is proven to meet the elements of the working relationship, namely (1) works (2) wage (3) order where the element of this relationship is cumulative that must be fulfilled by the three elements so that a legal relationship can be said to be the working relationship. Legal action that can be taken by workers related to disputes of termination of working relationship can be guided by Law No 2 Year 2004.

Key words: *Legal Smuggling, Partnership Relationship, Working Relationship*

Abstrak

Perbedaan kepentingan antara perusahaan dengan pekerja menyebabkan perusahaan melakukan penyelundupan hukum. Penyelundupan hukum. Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan pekerja yang di PHK sepihak berhak mendapatkan uang pesangon/uang penghargaan masa kerja, namun karena terjadinya penyelundupan hukum dengan menggunakan hubungan kemitraan pada status yang seharusnya hubungan kerja mengakibatkan pekerja tidak mendapatkan hak-hak tersebut, karena hubungan kemitraan tidak terikat dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa hubungan Kemitraan dapat berubah menjadi hubungan kerja jika hubungan kemitraan

tersebut terbukti memenuhi unsur hubungan kerja, yaitu (1) pekerjaan, (2) upah, (3) perintah dimana unsur hubungan ini bersifat kumulatif yang harus dipenuhi ketiga unsurnya agar suatu hubungan hukum dapat dikatakan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kemitraan yang terbukti memenuhi unsur hubungan kerja, maka pemutusan hubungan kemitraan ini menjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Tindakan hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja terkait perselisihan PHK dapat berpedoman pada Undang-Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Peyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kata Kunci: Penyelundupan Hukum, Hubungan Kemitraan, Hubungan Kerja

PENDAHULUAN

Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar 1945, bahwa pekerjaan dan penghidupan yang layak merupakan hak setiap warga negara, maka pemerintah Indonesia membentuk Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan) sebagai instrumen hukum utama bagi pengaturan hukum perburuhan atau yang sekarang dikenal sebagai hukum ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja yang menjadi tujuan dari pembentukan Undang-Undang ketenagakerjaan dimaksudkan untuk menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Penjelasan Umum Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pembangunan dunia usaha. Landasan yuridis tersebut secara tegas menyatakan bahwa bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dilindungi dan dijamin oleh hukum.¹

Hubungan shukum antara pemberi kerja/pengusaha dengan tenaga kerja ialah hubungan kerja. Awal terjadinya hubungan kerja disebabkan adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dilakukan oleh seorang calon pekerja/buruh dengan pengusaha dalam ketentuan yang mereka sepakati bersama. Isi dari perjanjian itu antara lain mengenai kapan pekerja mulai melaksanakan pekerjaan dan apa yang akan dikerjakan, kemudian besarnya upah yang akan diterima serta syarat-syarat kerja lain yang disepakati bersama.²

Isi hubungan kerja adalah hak dan kewajiban secara timbal balik. Hak-hak pekerja/buruh selalu melekat pada setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji. Hak pekerja/buruh tersebut muncul secara bersamaan ketika si pekerja/buruh mengikat dirinya pada si Pemberi Pekerja/pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan. Beberapa hak-hak pekerja sebagai berikut: Hak atas upah, hak untuk mendapatkan cuti tahunan dan dapat dijalankan sesuai dengan aturan yang berlaku, hak untuk mendapatkan kesamaan derajat dimuka hukum, hak untuk menjalankan ibadah sesuai dengan ajaran agamanya masing-masing, dan hak-hak lain yang diatur dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Hak-hak pekerja tersebut melekat pada mereka yang bekerja atau mereka yang terikat pada hubungan kerja sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dalam bekerja di perusahaan, seorang perlu membangun hubungan kerja dengan orang lain, termasuk dalam hubungan

¹ Tim Pengkajian Hukum Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum dan HAM, *Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli*

Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan, Jakarta, 2010, hlm 1.

² Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Yogyakarta : Pustaka Yustisia, 2008, hlm 5.

antara pengusaha dengan pekerja. Hubungan kerja yang dimaksud adalah suatu hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara pekerja dengan pemberi pekerjaan atau pengusaha, biasanya dibuktikan bahwa seseorang memiliki hubungan kerja pada orang lain atau pada sebuah perusahaan/lembaga adalah adanya perjanjian kerja yang berisi tentang hak-hak dan kewajiban masing-masing baik sebagai pengusaha maupun sebagai pekerja,³ perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi pekerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak, agar dapat disebut perjanjian kerja harus dipenuhi 3 (tiga) unsur yaitu :⁴

1. Ada orang dibawah pimpinan orang lain dengan adanya unsur perintah dalam perjanjian kerja, kedudukan kedua belah pihak tidaklah sama yaitu pihak yang satu kedudukannya diatas (pihak yang memerintah), sedang pihak lain kedudukannya dibawah (pihak yang diperintah). Kedudukan yang tidak sama ini disebut hubungan subordinasi. Jika kedudukan kedua belak pihak sama atau koordinasi, maka disitu tidak ada perjanjian kerja melainkan perjanjian yang lain, seperti perjanjian kemitraan.
2. Penuaian kerja yang menyangkut dalam kerja adalah manusia itu sendiri sehingga upah sebagai kontraprestasi dipandang dari sudut sosial ekonomis.
3. Adanya upah Upah menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha/pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Jadi, upah adalah imbalan termasuk tunjangan.

Tidak mudah menciptakan hubungan kerja yang baik, walaupun para pihak yang terlibat dalam hubungan kerja mempunyai tujuan yang sama yaitu menyejahterakan perusahaan tetapi pada prinsipnya memiliki kepentingan yang berbeda dan kepentingan berbeda tersebut susah untuk disatukan. Kepentingan pengusaha merupakan keuntungan yang sebesar-besarnya, sedangkan kepentingan pekerja adalah kesejahteraan, sehingga pada umumnya pengusaha memandang kesejahteraan pekerja adalah ongkos produksi yang selalu harus ditekan seminimal mungkin karena kesejahteraan pekerja akan mengurangi keuntungan pengusaha.⁵ Hal-hal seperti ini lah yang membuat banyak terjadinya penyelundupan hukum⁶ dengan

³ Tim Pengkajian Hukum Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum dan HAM, *Op.Ci.t*, hlm 14.

⁴ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, 1983, Jakarta, hlm 35.

⁵ Ahmad Hunaeni Zulkarnaen dan Tanti Kirana Utami, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial*, Padjadajran Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 3, No. 2 Tahun 2016, hlm 407-427.

⁶ Penyelundupan hukum adalah suatu perbuatan dengan tujuan untuk menghindarkan suatu syarat atau suatu akibat hukum tertentu yang tidak dikehendaki, ataupun untuk mewujudkan atau menciptakan suatu akibat hukum yang dikehendaki, dengan kata lain seseorang melakukan penyelundupan hukum dengan tujuan agar

menggunakan hubungan kemitraan pada status yang seharusnya adalah hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha kepada perkerjanya.

Pada dasarnya penyelundupan hukum berasal dari kata seludup, dalam kamus besar bahasa Indonesia yang diterbitkan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Balai Pustaka, 1989, kata seludup diartikan penyelundup, menyuruk, masuk dengan sembunyi-sembunyi atau secara gelap (tidak sah)⁷.

Istilah penyelundupan hukum mungkin agak asing bagi rezim hukum ketenagakerjaan, tapi yang namanya penyelundupan hukum sudah sering dilakukan oleh masyarakat Indonesia bahkan dunia sadar ataupun tidak dengan tindakan tersebut, yang namanya penyelundupan hukum merupakan suatu cara yang dapat terpikir oleh individu ataupun banyak individu untuk menyiasati suatu masalah hukum yang melibatkan mereka dan mengubah akibat hukum suatu perbuatan tersebut dari merugikan menjadi menguntungkan dengan dilatarbelakangi alasan dan bermacam tujuan.⁸

Permasalahan penyelundupan hukum ini dapat menyebabkan terjadinya perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha/pemberi pekerjaan, 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.⁹

Sebagai contoh tindakan penyelundupan hukum di bidang ketenagakerjaan, Putusan No 157/PHI/G/2008/PHI.PN.JKT.PST yang memutuskan bahwa suatu perusahaan yaitu PT Sadikun Niagamas Raya (PT Sadikun) telah melakukan penyelundupan hukum kepada pekerjanya dengan menggunakan hubungan kemitraan pada status yang seharusnya hubungan kerja. PT Sadikun adalah sebuah perusahaan yang didirikan pada tanggal 13 Maret 1968. PT Sadikun merupakan Agen distributor resmi Pertamina yang menjual produk Bahan Bakar Minyak, LPG, Gas Alam, Batu Bara, Pelumas, Kimia (Petrokimia) dan Aditif. Permasalahan ini berawal dari tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT Sadikun kepada Edi Soeparnoto, Sofyan, Suhadi, Rusmadi mereka merupakan pekerja dibagian awak supir tangki, berdasarkan Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”, seharusnya pekerja awak supir tangki tersebut mendapatkan uang pesangon dari perusahaan karena memang sudah menjadi haknya, namun ternyata pekerja awak supir tangki tersebut tidak mendapatkan uang pesangon. PT Sadikun mengatakan bahwa hubungan Perusahaan dengan pekerja awak supir tangkinya adalah hubungan kemitraan, sehingga menurut PT Sadikun karena

diberlakukan hukum yang lain dari hukum yang seharusnya digunakan. lihat pada. Seto Bayu, *Dasar-Dasar Hukum Perdata Internasional*, PT. Citra Aditya Bakti, 2001, Bandung, hlm 45.

⁷ KBBI. <https://kbbi.web.id/selundup>.

⁸ Seto Bayu, *Op.Cit*, hlm 89.

⁹ Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

hubungannya adalah hubungan kemitraan maka konsekuensi hukumnya adalah tidak ada kewajiban oleh PT Sadikun untuk memenuhi hak pekerja seperti yang diamanatkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan, karena hubungan kemitraan tidak tunduk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan.¹⁰

Hal diatas dapat terjadi karena ketidakjelasan hubungan hukum antar perusahaan dengan pekerjanya, menurut Yani Pujiwati dan Betty Rubiati, mengatakan bahwa hubungan hukum dapat diklasifikasikan menjadi dua hal yaitu hubungan hukum bukan hubungan kerja dan hubungan hukum yang merupakan hubungan kerja. Hubungan antara seorang buruh dengan seorang atau pekerja dengan seorang bukan majikan, bukanlah hubungan kerja. Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan.¹¹

Maka penting bagi pengusaha/pekerja untuk mengetahui bagaimana menentukan jenis hubungan hukum yang terjalin diantara mereka, karena setiap hubungan hukum memiliki hak dan kewajiban yang berbeda-beda, sehingga kejelasan hubungan hukum akan memperjelas hak dan kewajiban mereka. Kejelasan hubungan hukum ini akan meminimalisir terjadinya tindakan penyelundupan hukum dengan menggunakan hubungan kemitraan pada status yang seharusnya hubungan kerja.

Berdasarkan latar belakang sebagaimana diuraikan di atas, maka permasalahan yang akan diteliti yaitu sebagai berikut:

1. Apakah Hubungan Hukum antara Pekerja dengan Perusahaan yang Awalnya Menggunakan Hubungan Kemitraan Jika Memenuhi Unsur Hubungan Kerja Dapat Dikatakan Sebagai Hubungan Kerja Sebagaimana yang dimaksud Oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana Tindakan Hukum yang dapat Ditempuh Oleh Pekerja yang Telah Mengalami Penyelundupan Hukum oleh Perusahaan Dengan Menggunakan Hubungan Kemitraan dalam Status yang Seharusnya Hubungan Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian yuridis normatif yang menggunakan sumber data sekunder. Penelitian dilakukan dengan 2 (dua) tahap yakni penelitian kepustakaan dengan cara melakukan pengkajian terhadap peraturan perundang-undangan terkait hukum ketenagakerjaan dan literatur lainnya yang mendukung penelitian dan penelitian lapangan dengan metode wawancara terhadap narasumber baik dari pihak serikat buruh dan pihak perusahaan.

Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui hubungan hukum apa yang terjalin antara perusahaan/pemberi pekerjaan dengan pekerjanya serta upaya hukum apa yang dapat dilakukan oleh pengusaha atau pekerja yang mengalami perselisihan terkait ketidakjelasan hubungan hukum yang mengikatnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

¹⁰ Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat Nomor 157/PHI/G/2008/PHI.PN.JKT.PST

¹¹ Agus Mulya Karsona (Dkk), *Hukum Otonom dalam Hukum Ketenagakerjaan*, Logoz Publishing, 2018, Bandung, hlm. 64

1. Penyelundupan Hukum Dengan Menggunakan Hubungan Kemitraan pada status yang seharusnya hubungan kerja

Penyelundupan hukum adalah suatu perbuatan dengan tujuan untuk menghindarkan suatu syarat atau suatu akibat hukum tertentu yang tidak dikehendaki, ataupun untuk mewujudkan atau menciptakan suatu akibat hukum yang dikehendaki, dengan kata lain seseorang melakukan penyelundupan hukum dengan tujuan agar diberlakukan hukum yang lain dari hukum yang seharusnya digunakan,¹² maka untuk mengetahui agar suatu hubungan kerja tidak diselundupkan dengan hubungan kemitraan perlu mengetahui unsur-unsur suatu hubungan hukum dapat dikatakan hubungan kerja.

Hubungan kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 1 angka 15 adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah.¹³ Suatu hubungan kerja tidak bisa timbul dari hubungan kemitraan, melainkan harus dari perjanjian kerja,¹⁴ namun hubungan kemitraan dapat berubah menjadi hubungan kerja jika pada tindakan pekerja terbukti ada unsur hubungan kerja yaitu pekerja,

perintah dan upah dalam hubungan kemitraan tersebut.¹⁵

Suatu Hubungan Hukum agar dapat dikatakan Hubungan Kerja harus memenuhi unsur hubungan kerja yang dimaksud oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu:¹⁶

1. Pengertian Pekerjaan

Pekerjaan adalah pekerjaan itu bebas sesuai dengan kesepakatan antara buruh dan majikan asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pekerjaan merupakan sesuatu yang amat sentral jika membahas tentang hukum perburuhan. Di dalam KBBI prasa pekerjaan disamakan dengan tugas kewajiban. Sementara itu kata pekerjaan diartikan sebagai barang apa yang dilakukan (diperbuat, dikerjakan, dan sebagainya). Jika makna ini yang diikuti, maka pekerjaan merupakan sesuatu yang dikerjakan yang merupakan tugas atau kewajiban. Pengertian ini tidak jauh berbeda dengan makna yang diberikan oleh *Oxford Advanced Learner's*. Kamus ini memaknai *job* sebagai *a particular piece of work; a task; a responsibility, duty or function*.¹⁷ Makna atau batasan menurut kamus-kamus tersebut dapat digunakan sebagai pedoman, walaupun tidak mengikat secara hukum. Dalam hal lain, mengartikan

¹² Seto Bayu, *Op.Cit*, hlm 45.

¹³ G. Kartasapoetra, dan Rience G. Widianingsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Armico, 1982, Bandung, hlm 31

¹⁴ Shanti Rachmadsyah, S.H., Hubungan Mitra Kerja, <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt4c46e1aad6f11/hubungan-mitra-kerja/>, diakses pada 25 Oktober 2019, 00.34 WIB.

¹⁵ IHW, *Saat Hubungan Kemitraan Menjadi Hubungan Kerja*, <https://www.hukumonline.com/berita/baca/hol20668/saat-hubungan-kemitraan-menjadi-hubungan-kerja/>, diakses pada 25 Oktober 2019, 01.01 WIB.

¹⁶ Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

¹⁷ A S Hornby, *Oxford Advanced Learner's Dictionary*, Oxford University Press, London, 1995, hlm.639

“unsur pekerjaan” dapat menggunakan berbagai macam metode salah satunya dengan menemukan hukum melalui hakim atau penegak hukum lainnya yang akan memberikan makna atau pengertian pada kata “pekerjaan”.

Jenis, ruang lingkup, dan keluasan sesuatu pekerjaan dapat dikatakan “pekerjaan” menurut Pasal 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan sangat beragam, oleh karena itu bisa dipahami kalau Undang-undang Ketenagakerjaan tidak merinci makna pekerjaan.¹⁸ Politik hukum seperti ini dimaksudkan agar undang-undang tersebut dapat mengikuti perkembangan zaman.

Undang-undang ketenagakerjaan hanya menentukan syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam hal perjanjian kerja dibuat secara tertulis, maka harus memuat¹⁹ (a) nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha, (b) nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh, (c) jabatan atau jenis pekerjaan, (d) tempat pekerjaan, (e) besarnya upah dan cara pembayarannya, (f) **syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh**,²⁰ (g) mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja, (h) tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, dan (i) tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja. Adanya syarat dalam huruf (f), yaitu tentang syarat-syarat

kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan buruh memperjelas sesuatu yang harus dilakukan atau dikerjakan oleh pekerja. Sesuatu yang harus dikerjakan oleh pekerja, berarti kewajiban pekerja untuk kepentingan pengusaha, dalam arti sempit, sesuai dengan perjanjian kerja merupakan implementasi dari pekerjaan.²¹

2. Pengertian Upah

Upah memegang peranan yang penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan disebut hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.

Undang – Undang Ketenagakerjaan menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.²² Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian

¹⁸ Abdul Rachmad Budiono, *Makna “Perintah” Sebagai salah satu hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomo 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jurna Arena Hukum, Vol 6, No2, Agustus 2012, hlm 139

¹⁹ Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan

²⁰ Dicetak tebal oleh penulis.

²¹ Abdul Rachmad Budiono, *Op.Cit*, hlm 139.

²² Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya.²³

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang diterapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan/dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.²⁴

Dalam surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No.07Men/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah disebutkan bahwa:²⁵

a) Komponen Upah

- 1) Upah Pokok; merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian;
- 2) Tunjangan tetap; suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan transportasi dapat dimasukkan

dalam tunjangan pokok asalkan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja dengan kata lain tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan kehadiran pekerja dan diberikan bersamaan dengan dibayarnya upah pokok.

- 3) Tunjangan tidak tetap; suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja dan diberikan secara tidak tetap bagi pekerja dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.

b) Tidak Termasuk Komponen Upah:

- 1) Fasilitas; kenikmatan dalam bentuk nyata/natural karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, seperti fasilitas kendaraan antar jemput, pemberian makanan secara cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin, dan sejenisnya.
- 2) Bonus; pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena buruh berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas.
- 3) Tunjangan Hari Raya (THR), dan pembagian keuntungan lainnya.

3. Pengertian Perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan oleh pemberi

²³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Edisi Revisi ke-12*, PT Rajagrafindo Persada, 2014, Depok, hlm.160.

²⁴ Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

²⁵ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm 161.

pekerja/pengusaha kepada pekerja adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pemberi kerja/pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan bersama. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien dan klien.²⁶ Pada dasarnya unsur perintah memiliki peranan penting, karena tanpa adanya perintah maka tidak adanya pekerjaan. Adanya unsur perintah ini mengakibatkan kedudukan antaran pekerja dengan pemberi pekerjaan/pengusahaan menjadi tidak seimbang, apabila kedudukannya tidak seimbang maka dapat dikatakan bahwa hubungannya subordinasi, sehingga disitu pula terdapat unsur perintah.²⁷

Perintah merupakan salah satu elemen atau unsur hubungan kerja. Hal ini ditegaskan di dalam pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sebagai salah satu elemen pembentuk hubungan kerja, makna “perintah” amat penting.

Di dalam KUHPer pun tidak dijelaskan secara rinci tentang makna “perintah”. Namun demikian kata “perintah” di dalam KUHPer lebih jelas daripada makna “perintah” di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Di dalam KUHPer kata “perintah” merupakan bagian frase “di bawah perintah untuk melakukan pekerjaan”. Dengan

demikian menurut KUH Perdata kata “perintah” harus ditautkan dengan dilakukannya pekerjaan. Dengan pendekatan komparasi makna “perintah” yang terkandung di dalam KUHPer dapat ditarik semakna dengan makna “perintah” di dalam pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan demikian salah satu elemen makna kata “perintah” di dalam pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah bahwa perintah harus ditautkan dengan dilakukannya pekerjaan.²⁸

Berlakuknya asas yang mengatakan bahwa setiap perbuatan pasti bermotif. Perintah Pemberi pekerjaan/pengusaha terhadap pekerja juga harus bermotif. Artinya perintah itu harus mempunyai motif yang masuk akal dan sesuai dengan tujuan dilakukannya suatu pekerjaan itu. Contoh berikut ini benar-benar terjadi. Seorang direktur bank memerintahkan seluruh pekerjanya untuk menolak permohonan kredit yang diajukan etnis tertentu. Perintah ini tidak bermotif dan tidak sesuai dengan tujuan dilakukannya pekerjaan. Elemen terakhir “perintah” adalah pernyataan lisan atau tulisan, langsung atau tidak langsung, subjek hukum tertentu (pengusaha) terhadap pekerja.²⁹

Unsur hubungan kerja ini bersifat kumulatif, berarti jika salah satu unsur tidak terpenuhi maka suatu hubungan hukum tersebut tidak dapat dikatakan hubungan kerja, merupakan hal yang amat penting untuk menentukan apakah hubungan hukum tertentu merupakan hubungan kerja atau bukan

²⁶ *Ibid*, hlm 67

²⁷ *Ibid*, hlm.63

²⁸ Abdul Rachmad Budiono, *Op.Cit*, hlm 147.

²⁹ *Ibid*, hlm 184.

hubungan kerja. Dikatakan demikian sebab ada konsekuensi yang amat berbeda jika sesuatu hubungan hukum diklasifikasikan hubungan kerja atau bukan hubungan kerja.³⁰

2. Upaya Hukum Yang Dapat Dilakukan Pekerja yang Telah Mengalami Penyelundupan Hukum Dengan Menggunakan Hubungan Kemitraan Pada Status yang seharusnya hubungan Kerja.

Perselisihan yang timbul karena pekerja yang telah dilanggar haknya dengan pemutusan secara sepihak dan tidak diringi dengan kewajiban perusahaan untuk memenuhi hak pekerja yang di PHK dengan alasannya bahwa hubungannya adalah hubungan kemitraan, sehingga pemasalahan pemutusan hubungan hukum yang dilakukan perusahaan/pemberi pekerja dapat dikategorikan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.³¹

Tindakan atau upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja bterkait perselisihan pemutusan hubungan kerja, yaitu di dalam Undang-Undang Penyelesaian Hubungan Industrial sudah diatur secara lengkap, khusus untuk perselisihan pemutusan hubungan kerja, tidak hanya Undang-Undang Penyelesaian Hubungan Industrial saja mengatur, akan tetapi juga dalam Undang-Undang

Ketenagakerjaan telah diatur secara jelas mulai dari pasal 150 sampai dengan 172.³²

Penyelisaian perselisihan pemutusan hubungan kerja selalu menekankan peranan lembaga kerjasama bipartit atau peyelesaian secara dan di tingkat bipartit. Masalah hubungan industrial yang tidak terselesaikan secara bipartit dinyatakan sebagai perselisihan hubungan industrial dan terpaksa melibatkan atau membutuhkan campur tangan pihak ketiga. Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut dapat melalui 4 tahap, yaitu dua tahap di luar pengadilan dan dua tahap di dalam pengadilan.³³

Di luar pengadilan melalui:

1. Perundingan bipartit;
2. Tripartit: Arbitrase atau Kosilisasi, atau Mediasi.

Di dalam Pengadilan melalui:

1. Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri;
2. Mahkamah Kasasi di Mahkamah Agung.

³⁰ *Ibid*, hlm 138.

³¹ Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

³² Darwis Anatami, *Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Luar Pengadilan Hubungan Industrial*, Jurnal Hukum Samudra Keadilan, Volume 10, Nomor 2, 2015, hlm 293.

³³ Payaman J Simanjuntak, *Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan*, Informasi Hukum, Volumn XVII, Nomor 1, 2015, hlm 44

Tabel Tahapan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan Tahapan	Hak	Kepentingan	PHK	Antar SP
Mahkamah Agung	(v)	-	(v)	-
Pengadilan Hubungan Industrial	(v)	(v)	(v)	(v)
Mediasi	-	(v)	(v)	(v)
Konsiliasi	-	(v)	(v)	(v)
Arbitrase	(v)	(v)	-	(v)
Bipartit	(v)	(v)	(v)	(v)

Sumber : Undang-Undang No 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam tabel diatas menjelaskan tahap-tahap lembaga penyelesaian hubungan industrial yang dapat ditempuh sesuai kategori perselisihan hubungan industrial yang terjadi, pekerja dapat menggunakan haknya untuk melakukan tindakan/upaya hukum terkait pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan tabel I menjelaskan lembaga penyelesaian yang dapat ditempuh oleh Pekerja yang mengalami perselisihan hubungan industrial, yaitu Bipartit, Tripartit berupa mediasi atau konsiliasi, dan Pengadilan Hubungan Industrial serta kasasi di Mahkamah Agung.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan analisa penulis terhadap pemasalahan yang sudah dikaji, maka penulis menyimpulkan bahwa hubungan hukum yang dilakukan oleh perusahaan dengan pekerjanya yang terlebih dahulu dikatakan sebagai hubungan kemitraan oleh sebuah perusahaannya dapat berubah menjadi hubungan kerja, jika tindakan pekerja selama bekerja memenuhi unsur hubungan kerja, yaitu (1) Pekerjaan, (2) Perintah, (3) Upah. Serta pemutusan hubungan kerja akibat Penyelundupan hukum dengan menggunakan hubungan kemitraan dapat dikategorikan sebagai

perselisihan pemutusan hubungan kerja. Perusahaan dan Pekerja dapat menyelesaikan permasalahan melalui mekanisme yang diamanahkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu dengan melalui Bipartit, Tripartit; Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase dan Pengadilan Hubungan Industrial serta Mahkamah Agung.

Saran

Penulis mengajukan saran bagi perusahaan yakni Perusahaan seharusnya dalam menjalin hubungan hukum dengan pekerjanya terlebih dahulu menjelaskan ikatan status hubungan hukum dengan pekerjanya, apakah termasuk hubungan kemitraan atau hubungan kerja. Hal ini dapat dituangkan dengan membuat perjanjian tertulis dengan pekerja, yang mana perjanjian ini akan menjelaskan lebih rinci hubungan hukum serta hak dan kewajiban perusahaan atau pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A S Hornby, 1995, *Oxford Advanced Learner's Dictionary*, Oxford University Press, London.
- Agus Mulya Karsona (Dkk), 2018, *Hukum Otonom dalam Hukum*

- Ketenagakerjaan*, Logoz Publishing, Bandung.
- Ahmad Hunaeni Zulkarnaen dan Tanti Kirana Utami, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial*, Padjadajran Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 3, No. 2 Tahun 2016.
- Darwis Anatami, *Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Luar Pengadilan Hubungan Industrial*, Jurnal Hukum Samudra Keadilan, Volume 10, Nomor 2, 2015.
- G. Kartasapoetra, dan Rience G. Widianingsih, 1982, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Armico, Bandung.
- Iman Soepomo, 1983, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.
- Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Edisi Revisi ke-12*, PT Rajagrafindo Persada, Depok.
- Payaman J Simanjuntak, *Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan*, Informasi Hukum, Volumen XVII, Nomor 1, 2015, hlm 44
- Rachmad Budiono, *Makna "Perintah" Sebagai salah satu hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomo 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jurna Arena Hukum, Vol 6, No2, Agustus 2012.
- Seto Bayu, 2001, *Dasar-Dasar Hukum Perdata Internasional*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Soedarjadi, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.
- Tim Pengkajian Hukum Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum dan HAM, 2010, *Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan*, Jakarta.

