

BAB II

MASALAH HUKUM DAN TINJAUAN TEORITIK

A. Masalah Hukum

Berdasarkan latar belakang pemilihan kasus dan kasus posisi yang telah diterangkan di Bab I, Penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung Klas 1 A Khusus Nomor 80/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg ?
2. Bagaimanakah upaya yang dapat dilakukan oleh Surfifal Yadi dalam hal mendapatkan uang pesangon ?

B. Tinjauan Teoritik

1. Pengertian Perusahaan

Istilah perusahaan merupakan istilah yang menggantikan istilah pedagang sebagaimana diatur dalam Pasal 2 sampai dengan Pasal 5 *Wetboek Van Koopandle/Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD)* lama. Istilah perusahaan yang menggantikan istilah pedagang mempunyai arti yang lebih luas. Banyak orang dahulu menjalankan perusahaan dalam pengertian menurut *Staatsblad* 1938 No. 276 yang mengatur bahwa Pasal 2 sampai dengan Pasal 5 KUHD telah dihapus sehingga berakibat pengertian pedagang dihapus dan diganti dengan perusahaan.¹²

Pengertian perusahaan dari berbagai sarjana berbeda-beda, ada yang menyatakan bahwa perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan

¹² R. Soekardono, *Hukum Dagang Indonesia*, Jilid I (bagian pertama), Dian Rakyat, Jakarta, 1983, hlm.19

secara terus-menerus, bertindak ke luar untuk memperoleh penghasilan, dengan cara memperniagakan/memperdagangkan, menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan.¹³ Terdapat juga pendapat yang mengemukakan bahwa baru dapat dikatakan ada perusahaan apabila diperlukan perhitungan laba dan rugi yang dapat diperkirakan dan dicatat dalam pembukuan.¹⁴ Perusahaan menurut pembentuk undang-undang adalah perbuatan yang dilakukan secara tidak terputus-putus, terang-terangan, dalam kedudukan tertentu dan untuk mencari laba. Kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mencari keuntungan tersebut termasuk kegiatan ekonomi.¹⁵

Kegiatan ekonomi pada hakekatnya adalah kegiatan menjalankan perusahaan, yaitu suatu kegiatan yang mengandung pengertian bahwa kegiatan yang dimaksud harus dilakukan :¹⁶

1. Secara terus menerus dalam pengertian tidak terputus-putus;
2. Secara terang-terangan dalam pengertian sah (bukan *illegal*); dan
3. Kegiatan tersebut dilakukan dalam rangka memperoleh keuntungan, baik untuk diri sendiri atau orang lain.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan memberi definisi perusahaan sebagai berikut : “Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia

¹³ *Ibid.*, hlm.21

¹⁴ Polak dalam Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2002, hlm.7

¹⁵ HMN Purwosutjipto, *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia Jilid 2*, Djambatan, Jakarta, 1999, hlm.2

¹⁶ Sri Redjeki Hartono, *Kapita Selekta Hukum Ekonomi*, PT Mandar Maju, Bandung, 2000, hlm.4

dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba”. Definisi tersebut jika dibandingkan dengan definisi yang dikemukakan oleh para sarjana dapat dikatakan lebih sempurna, karena dalam definisi tersebut terdapat tambahan adanya bentuk usaha (badan usaha) yang menjalankan jenis usaha (kegiatan dalam bidang perekonomian), sedangkan unsur-unsur lain terpenuhi juga.¹⁷

Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 Tentang Dokumen Perusahaan menjelaskan bahwa : “perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan memperoleh keuntungan dan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia”.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan menggunakan rumusan “menjalankan setiap jenis usaha”, sedangkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 Tentang Dokumen Perusahaan menggunakan rumusan “melakukan kegiatan”. Meskipun rumusan perusahaan sebagaimana disebut dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 Tentang Dokumen Perusahaan sangat umum dan luas namun karena undang-undang tersebut berkenaan dengan perusahaan, maka dapat diartikan bahwa kata “kegiatan” juga diartikan/dimaksudkan dalam bidang perekonomian.

Definisi-definisi tentang perusahaan tersebut agak berbeda dengan definisi yang diberikan dalam beberapa undang-undang, seperti dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Perbedaan terletak pada

¹⁷ Abdulkadir Muhammad., *Op.Cit.*, hlm.9

tujuannya, yaitu bahwa dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan dan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 Tentang Dokumen Perusahaan perusahaan tidak mesti harus mencari keuntungan tetapi juga termasuk yang bertujuan dalam bidang sosial. Hal tersebut dapat dilihat pada ketentuan Pasal 1 Angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan perusahaan adalah : “Setiap badan 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”. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimasukkan atau dikategorikan sebagai perusahaan adalah usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perbedaan definisi ini terjadi karena usaha-usaha sosial tersebut menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan hanya disamakan, dan tidak berarti sama.

Di samping istilah perusahaan, terdapat istilah lain yang terkait dengan perusahaan, yaitu pelaku usaha. Istilah Pelaku usaha tersebut sepadan dengan istilah pelaku bisnis dan pelaku ekonomi. Pelaku usaha adalah subjek yang melakukan kegiatan usaha atau melakukan kegiatan ekonomi. Pelaku bisnis adalah subjek yang melakukan kegiatan bisnis sama dengan pelaku ekonomi. Pelaku ekonomi adalah subjek yang menjalankan/melakukan kegiatan ekonomi,

yang dapat berupa memproduksi barang dan atau jasa, atau melakukan distribusi barang atau jasa.¹⁸

Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen menjelaskan bahwa “Pelaku Usaha adalah setiap orang perseorangan atau badan usaha, baik yang berbentuk badan hukum maupun bukan badan hukum yang didirikan dan berkedudukan atau melakukan kegiatan dalam wilayah hukum negara Republik Indonesia, baik sendiri maupun bersama-sama melalui perjanjian menyelenggarakan kegiatan usaha dalam berbagai bidang ekonomi”.

Penjelasan Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen menyatakan bahwa termasuk dalam pengertian pelaku usaha adalah perusahaan, Badan Usaha Milik Negara, koperasi, importir, pedagang, distributor dan lain-lain. Dari pengertian tersebut mengandung makna bahwa yang termasuk pelaku usaha tidak hanya produsen pabrikan yang menghasilkan barang dan/atau jasa, tetapi juga para rekanan, termasuk para agen, distributor, serta jaringan-jaringan yang melaksanakan fungsi pendistribusian dan pemasaran barang dan/atau jasa kepada masyarakat luas selaku pemakai dan/atau pengguna barang dan/atau jasa.¹⁹

Pelaku ekonomi atau pelaku usaha atau pelaku bisnis sebagaimana diuraikan di atas pada dasarnya terdiri atas kemungkinan-kemungkinan yaitu: ²⁰

¹⁸ Sri Redjeki Hartono, *Hukum Ekonomi Indonesia*, Bayumedia, Malang, 2007, hlm.97

¹⁹ Ahmad Yani dan Gunawan Widjaja, *Hukum Tentang Perlindungan Konsumen*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2003, hlm.5

²⁰ Sri Redjeki Hartono., *Op. Cit.*, hlm.98

1. Pelaku ekonomi orang perorangan secara pribadi yang melakukan kegiatan ekonomi pada skala yang sangat kecil dengan kapasitas yang juga sangat terbatas dan terdiri atas para wirausahawan pada tingkat yang paling sederhana.
2. Pelaku ekonomi badan-badan usaha bukan badan hukum (Firma dan atau CV) dan badan-badan usaha badan hukum yang bergerak pada kegiatan ekonomi dengan skala usaha dan modal dengan fasilitas terbatas, pelaku ekonomi ini juga merupakan pelaku ekonomi dengan kapasitas terbatas, baik modal maupun teknologi.
3. Pelaku ekonomi badan-badan usaha badan hukum yang dapat meliputi koperasi dan perseroan terbatas, pelaku ekonomi ini biasanya bergerak pada bidang usaha yang bersifat formal, sudah memiliki atau memenuhi persyaratan-persyaratan teknis dan non teknis yang lebih baik dari pada pelaku ekonomi bukan badan hukum.
4. Pelaku ekonomi badan usaha badan hukum dengan kualifikasi canggih dengan persyaratan teknis/non teknis, termasuk persyaratan kemampuan finansial yang cukup dan didukung dengan sumber daya manusia yang profesional sesuai dengan bidangnya.

Perusahaan dapat digolongkan ke dalam perusahaan swasta dan perusahaan negara atau Badan Usaha Milik Negara (BUMN) apabila dilihat dari perspektif kepemilikan modalnya. Perusahaan swasta adalah perusahaan yang didirikan dan dimiliki sepenuhnya oleh individu atau swasta, sedang perusahaan

negara adalah perusahaan yang didirikan dan modalnya (seluruhnya atau sebagian besar) dimiliki oleh negara, yang lazim disebut dengan BUMN.²¹

Perusahaan swasta bentuk hukumnya dapat berwujud perusahaan perseorangan, perusahaan persekutuan yang bukan atau tidak berbadan hukum dan perusahaan persekutuan yang berbadan hukum, sedang perusahaan negara didirikan dalam bentuk badan hukum. Bentuk perusahaan ini pada umumnya selalu diasosiasikan sebagai bentuk usaha yang bertujuan untuk mencari keuntungan, sehingga ukuran keberhasilannya juga dilihat dari banyaknya keuntungan yang diperoleh dari hasil usahanya tersebut.²²

Bentuk perusahaan perseorangan secara resmi tidak ada, tetapi dalam masyarakat dagang Indonesia telah ada satu bentuk perusahaan perseorangan yang diterima masyarakat, yaitu Perusahaan Dagang (PD) atau Usaha Dagang (UD) dan juga Perusahaan Otobus (PO). Bentuk perusahaan ini bukan badan hukum dan tidak termasuk persekutuan atau perkumpulan, tetapi termasuk dalam lingkungan hukum dagang. PD, UD dan PO dibentuk dalam suasana hukum perdata dan menjalankan perusahaan, sehingga dari badan ini timbul perikatan-perikatan keperdataan.²³

Persekutuan berarti perkumpulan orang-orang yang menjadi peserta pada suatu perusahaan tertentu. Jika badan usaha tersebut tidak menjalankan usaha, maka badan usaha tersebut bukanlah persekutuan perdata, tetapi disebut perserikatan perdata. Jadi perbedaan antara persekutuan perdata dan perserikatan

²¹ HMN Purwosutjipto., *Op.Cit.*, hlm.5

²² *Ibid*

²³ *Ibid.*, hlm.10

perdata adalah bahwa untuk perserikatan perdata tidak menjalankan perusahaan, sedang persekutuan perdata menjalankan perusahaan.²⁴

Perusahaan persekutuan dapat berbentuk persekutuan atau badan yang tidak berbadan hukum dan persekutuan/badan yang berbadan hukum. Perusahaan persekutuan yang tidak berbadan hukum pada dasarnya merupakan perusahaan yang didirikan dan dimiliki oleh pihak swasta. Perusahaan persekutuan yang tidak berbadan hukum adalah perusahaan yang berwujud persekutuan atau perserikatan yang dilakukan dan dimiliki oleh dua orang atau lebih, yang dapat berupa Persekutuan Perdata, Persekutuan Firma (Fa) dan Persekutuan Komanditer/*Commanditaire Vennootshaap* (CV). Perusahaan persekutuan yang berbadan hukum adalah persekutuan atau badan yang dapat menjadi subjek hukum, yaitu segala sesuatu yang dapat menyanggah hak dan kewajiban. Sesuatu yang dapat menjadi subjek hukum adalah manusia (*natuurlijkpersoon*) dan badan hukum (*rechts-persoon*).²⁵

Badan hukum sebagai subjek hukum merupakan hasil konstruksi fiktif dari hukum yang kemudian diterima, diperlakukan dan dilindungi seperti halnya hukum memberikan perlindungan terhadap manusia. Menurut doktrin hukum suatu badan akan merupakan badan hukum jika memenuhi kriteria atau syarat-syarat sebagai berikut :²⁶

1. adanya kekayaan yang terpisah;
2. mempunyai tujuan tertentu;
3. mempunyai kepentingan sendiri; dan

²⁴ *Ibid.*, hlm.1.

²⁵ Chidir Ali, *Badan Hukum*, Alumni, Bandung, 1999, hlm.14

²⁶ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, PT Citra Aditya bakti, Bandung, 1996, hlm.69

4. adanya organisasi yang teratur.

Suatu badan dikatakan sebagai badan hukum apabila memenuhi ciri-ciri sebagai berikut :²⁷

1. Memiliki kekayaan sendiri.
2. Menurut teori kekayaan bertujuan (*doelvermogen theorie*), setiap badan hukum memiliki kekayaan yang bertujuan untuk digunakan bagi kepentingan tertentu, dan kekayaan itu diurus dan digunakan untuk tujuan tertentu.
3. Badan hukum merupakan pendukung hak dan kewajiban sama seperti orang pribadi. Sebagai pendukung hak dan kewajiban, dia dapat mengadakan hubungan bisnis atau dagang dengan pihak lain, sehingga dia memiliki kekayaan sendiri, yang terpisah dari kekayaan pengurus atau pendirinya. Segala kewajiban hukumnya dipenuhi dari kekayaan yang dimilikinya itu.
4. Anggaran dasar disahkan oleh pemerintah.
5. Anggaran dasar badan hukum harus mendapat pengesahan secara resmi dari pemerintah. Pengesahan oleh pemerintah merupakan pembenaran bahwa Anggaran Dasar badan hukum yang bersangkutan tidak dilarang undang-undang, tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan. Pengesahan Anggaran Dasar juga menentukan bahwa sejak tanggal pengesahan itu diberikan, maka sejak itu pula badan usaha yang bersangkutan memperoleh status badan hukum dan dengan demikian memiliki harta kekayaan sendiri yang terpisah dari harta kekayaan pribadi pengurus atau pendiri.

²⁷ Von Savigny dalam Abdulkadir Muhammad., *Op.Cit.*, hlm.9

6. Diwakili oleh pengurus.
7. Menurut teori fiksi (*fictie theorie*), badan hukum itu dianggap sebagai hal yang abstrak, tidak nyata, karena tidak mempunyai kekuasaan untuk menyatakan kehendak, hanya manusialah yang mempunyai kehendak. Badan hukum dianggap seolah-olah manusia, sehingga tindakan badan hukum dianggap juga sebagai tindakan manusia. Jika manusia dalam tindakannya mempunyai tanggung jawab, maka badan hukum juga mempunyai tanggung jawab atas tindakan yang dilakukannya.
8. Perusahaan persekutuan yang berbadan hukum dalam praktik hanya dijumpai dalam bentuk Perseroan Terbatas.

Badan hukum dapat juga digolongkan ke dalam badan hukum publik dan badan hukum perdata seperti halnya dengan penggolongan hukum yang digolongkan ke dalam hukum publik dan hukum perdata. Di Indonesia yang merupakan badan hukum publik adalah negara Republik Indonesia yang dapat dikategorikan sebagai badan hukum orisinil. Badan hukum perdata yaitu badan-badan hukum yang terjadi atau didirikan atas pernyataan kehendak dari orang perorangan. Di antara bentuk badan hukum perdata, adalah :²⁸

1. Perseroan Terbatas (PT) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas;
2. Koperasi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian;

²⁸ *Ibid*

3. Yayasan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 Tentang Yayasan.

Perusahaan dapat melakukan perbuatan melawan hukum, baik yang bersifat perdata maupun pidana dan pada umumnya pengurus harus bertanggung jawab atas perbuatan melawan hukum itu. Perbuatan melawan hukum itu dapat langsung dilakukan oleh perusahaan melalui organ-organnya atau sebaliknya perbuatan melawan hukum itu dilakukan oleh pegawai perusahaan dan perusahaan yang harus mempertanggungjawabkannya.

Stakeholder dapat didefinisikan sebagai sebagian anggota komunitas, atau kelompok individu, masyarakat (sebagian) yang berasal dari wilayah perusahaan, wilayah negara, termasuk negara lain (global) yang mempunyai pengaruh terhadap jalannya perusahaan. Dengan kata lain *stakeholders* merupakan pihak-pihak yang memiliki kepentingan dan mempunyai pengaruh terhadap jalannya suatu perusahaan. *Stakeholder* berarti seseorang atau organisasi yang mempunyai bagian dan kepentingan pada perusahaan. Yang dapat mempengaruhi kegiatan perusahaan adalah faktor-faktor dari luar dan dari dalam perusahaan. Faktor dari dalam yang dapat mempengaruhi kegiatan perusahaan adalah investor dan karyawan, sedangkan faktor dari luar perusahaan adalah para pemasok bahan-bahan baku dan peralatan, peminat barang dan komunitas/masyarakat setempat. Pemasok dan pengguna produk selain sebagai anggota masyarakat juga mempengaruhi kegiatan dan dipengaruhi perusahaan karena masing-masing

terkait baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap jalannya kegiatan perusahaan.²⁹

Kegiatan bisnis dapat dilihat dari dua pendekatan yaitu pendekatan yang mengutamakan kepentingan pemegang saham (*shareholders perspective*) dan yang kedua pendekatan yang menggunakan perspektif pemangku kepentingan (*stakeholders perspective*) atas dasar keadilan sosial. Dalam perspektif yang pertama, bisnis hanya merupakan kegiatan yang terfokus pada maksimalisasi keuntungan dengan prinsip beli semurah-murahnya dan jual semahal-mahalnya. Dalam perspektif yang kedua, bisnis tidak dapat melepaskan diri dari keterkaitan dan hubungan antar berbagai pihak di masyarakat yang terkait dengan kehadiran perusahaan. Keterkaitan dan hubungan tersebut dalam rangka baik untuk memperoleh sumber daya sebagai masukan yang ditransformasikan perusahaan untuk penciptaan nilai, maupun pihak-pihak yang terkait dengan proses transformasi perusahaan tersebut.³⁰

Tanggung jawab sosial suatu menunjukkan kepedulian perusahaan terhadap kepentingan pihak-pihak lain secara lebih luas dari pada sekadar terhadap kepentingan perusahaan belaka. Dengan konsep tanggung jawab sosial perusahaan maka meskipun secara moral adalah baik bahwa perusahaan mengejar keuntungan, tidak dengan sendirinya perusahaan dibenarkan untuk mencapai keuntungan itu dengan mengorbankan kepentingan pihak-pihak lain atau masyarakat luas. Bahkan jangan hanya karena demi keuntungan, perusahaan

²⁹ Arif Budimanta dkk, *Indonesia Center for Sustainability Development*, Jakarta, 2004, hlm.19

³⁰ Siti Adiprigandari Adiwoso Suprpto, *Pola Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Lokal di Jakarta*, dalam Jurnal Filantropi dan Masyarakat Madani, GALANG, ISSN 1858-4055, 2006, hlm.45

bersifat arogan dan tidak peduli pada kepentingan pihak-pihak lain. Jadi konsep tanggung jawab sosial dan moral perusahaan mengandung makna bahwa suatu perusahaan harus bertanggung jawab atas tindakan dan kegiatan bisnisnya yang mempunyai pengaruh atas orang-orang tertentu, masyarakat, serta lingkungan di mana perusahaan itu beroperasi.³¹

Konsep tanggung jawab sosial perusahaan sesungguhnya mengacu pada kenyataan, bahwa perusahaan adalah suatu institusi yang dapat berupa perseorangan atau badan yang dibentuk oleh manusia dan terdiri dari manusia. Sebagaimana halnya manusia, yang tidak dapat hidup tanpa orang lain maka perusahaan (sebagai lembaga yang terdiri dari manusia-manusia) juga tidak dapat hidup, beroperasi, dan memperoleh keuntungan tanpa adanya atau peran pihak lain. Oleh karena itu, perusahaan perlu dijalankan dengan tetap bersikap tanggap, peduli, dan bertanggung jawab atas hak dan kepentingan pihak lainnya. Bahkan perusahaan sebagai bagian dari masyarakat yang lebih luas perlu pula ikut memikirkan dan menyumbangkan sesuatu yang berguna bagi kepentingan hidup bersama dalam masyarakat, sebagaimana halnya manusia.³²

2. Pengertian Tenaga Kerja

Sasaran utama pelaksanaan Pembangunan Nasional dewasa ini adalah untuk lebih meningkatkan kesejahteraan bangsa secara merata bagi semua golongan dan tingkat anggota masyarakat. Dalam pelaksanaan pembangunan tenaga kerja, mempunyai peranan dan arti penting suatu unsur penunjang yang di samping sebagai objek juga merupakan subjek pembangunan. Tenaga kerja yang

³¹ Sadono Sukirno, *et.all*, *Pengantar Bisnis*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2007, hlm.352

³² *Ibid*

mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan mempunyai kegiatan usaha produktif, sehingga sudah sewajarnya apabila kepada mereka diberikan perlindungan, pemeliharaan dan pengembangan terhadap kesejahteraannya. Dalam hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan terdapat beberapa istilah yang beragam, seperti buruh, pekerja, karyawan, pegawai, majikan, atau pengusaha.

Istilah buruh sejak dulu sudah populer dan kini masih sering dipakai sebagai sebutan untuk kelompok tenaga kerja yang sedang memperjuangkan program organisasinya. Istilah pekerja dalam praktek sering dipakai untuk menunjukkan status hubungan kerja, seperti pekerja kontrak, pekerja borongan, pekerja harian, pekerja honorer, pekerja tetap, dan sebagainya. Sedangkan istilah karyawan atau pegawai lebih sering dipakai untuk data administrasi.³³

Istilah buruh sejak dulu diidentikkan dengan pekerjaan kasar, pendidikan rendah dan penghasilan yang rendah pula. Bahkan, pada zaman kolonial terdapat istilah kuli, mandor atau semacamnya, yang menempatkan buruh pada posisi yang lemah di bawah pengusaha. Padahal, keberadaan buruh sangatlah penting artinya bagi kelangsungan perusahaan. Kata pekerja memiliki pengertian sangat luas, yakni setiap orang yang melakukan pekerjaan, baik di dalam hubungan kerja maupun swapekerja. Istilah yang sepadan dengan pekerja ialah karyawan, yakni orang yang berkarya atau bekerja, yang lebih diidentikkan pada pekerjaan nonfisik, sifat pekerjaannya halus atau tidak kotor, contoh karyawan bank dan sebagainya. Sedangkan istilah pegawai adalah setiap orang yang bekerja pada

³³ Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm.1

pemerintahan, yakni pegawai negeri, sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Setidaknya istilah buruh secara tegas terdapat dalam 4 (empat) buah undang-undang, yaitu Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 Tentang Pengawasan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, juga dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyamakan istilah buruh dengan pekerja.³⁴

Buruh dapat diartikan sebagai :³⁵

1. Bekerja pada atau untuk majikan/perusahaan.
2. Imbalan kerjanya dibayar oleh majikan/perusahaan.
3. Secara resmi terang-terangan dan kontinu mengadakan hubungan kerja dengan majikan/perusahaan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk jangka waktu tidak tertentu lamanya.

Tenaga kerja atau *manpower* adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga. Jadi semata-mata dilihat dari batas umur, untuk kepentingan sensus di Indonesia menggunakan batas umur minimum 15 tahun dan batas umur maksimum 55 tahun.³⁶ Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa

³⁴ Budiono dalam Abdul Khakim., *Ibid*

³⁵ Halim dalam Abdul Khakim., *Ibid*

³⁶ Payaman J. Simanjuntak dalam Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm.17

tenaga kerja adalah "Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat".

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah "Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat".

Pengertian tenaga kerja yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan pengertian tenaga kerja yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan tampak ada perbedaan yakni dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak lagi memuat kata-kata "baik di dalam maupun di luar hubungan kerja" dan adanya penambahan kata "sendiri" pada kalimat "Memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat". Pengurangan kata "di dalam maupun di luar hubungan kerja" pada pengertian tenaga kerja tersebut sangat beralasan karena dapat mengacaukan makna tenaga kerja itu sendiri seakan-akan ada yang di dalam dan ada pula di luar hubungan kerja serta tidak sesuai dengan konsep tenaga kerja dalam pengertian yang umum. Demikian halnya dengan penambahan kata "sendiri" pada kalimat "memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat" karena barang atau jasa yang dihasilkan oleh tenaga kerja tidak hanya untuk masyarakat tetapi juga untuk diri sendiri, dengan demikian

sekaligus menghilangkan kesan bahwa selama ini tenaga kerja hanya bekerja untuk orang lain dan melupakan dirinya sendiri.³⁷

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa "Ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja". Berdasarkan pengertian Ketenagakerjaan tersebut dapat dirumuskan pengertian Hukum Ketenagakerjaan adalah semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja. Jadi pengertian hukum ketenagakerjaan lebih luas dari hukum perburuhan yang selama ini kita kenal yang ruang lingkupnya hanya berkenaan dengan hubungan hukum antara buruh dengan majikan dalam hubungan kerja saja.³⁸

Batasan pengertian Hukum Ketenagakerjaan, yang dulu disebut Hukum Perburuhan atau *arbeidrechts* juga sama dengan pengertian hukum itu sendiri, yakni masih beragam sesuai dengan sudut pandang masing-masing ahli hukum. Tidak satu pun batasan pengertian itu dapat memuaskan karena masing-masing ahli hukum memiliki alasan tersendiri. Mereka melihat Hukum Ketenagakerjaan dari berbagai sudut pandang yang berbeda, akibatnya pengertian yang dibuatnya tentu berbeda antara pendapat yang satu dengan pendapat yang lainnya.

Hukum Perburuhan adalah bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan

³⁷ *Ibid.*, hlm.16

³⁸ *Ibid.*, hlm.24

tenaga kerja serta antara tenaga kerja dan pengusaha.³⁹ Hukum Perburuhan adalah peraturan-peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja yang harus diindahkan oleh semua pihak, baik pihak buruh/pegawai maupun pihak majikan.⁴⁰ Hukum Perburuhan adalah keseluruhan peraturan hukum yang mengatur hubungan-hubungan perburuhan, yaitu hubungan antara buruh dengan majikan, dan hubungan antara buruh dan majikan dengan pemerintah (penguasa).⁴¹

Mengingat istilah tenaga kerja mengandung pengertian amat luas dan untuk menghindarkan adanya kesalahan persepsi terhadap penggunaan istilah lain yang kurang sesuai dengan tuntutan perkembangan hubungan industrial, maka istilah hukum ketenagakerjaan lebih tepat dibanding dengan istilah hukum perburuhan.

Hukum Ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan dengan segala konsekuensinya. Hal ini jelas bahwa Hukum Ketenagakerjaan tidak mencakup pengaturan :⁴²

1. Swapekerja (kerja dengan tanggung jawab/risiko sendiri).
2. Kerja yang dilakukan untuk orang lain atas dasar kesukarelaan.
3. Kerja seorang pengurus atau wakil suatu organisasi/perkumpulan.

Hukum Ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur :⁴³

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.

³⁹ Molenaar dalam Abdul Khakim., *Op.Cit.*, hlm.34

⁴⁰ Halim dalam Abdul Khakim., *Ibid*

⁴¹ Syahrani dalam Abdul Khakim., *Ibid.*, hlm.44

⁴² *Ibid.*, hlm.55

⁴³ *Ibid*

2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan.
3. Adanya orang bekerja pada dan di bawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/ buruh dan sebagainya.

Ruang lingkup ketenagakerjaan tidak sempit, terbatas dan sederhana. Kenyataan dalam praktek sangat kompleks dan multidimensi. Oleh sebab itu, ada benarnya jika Hukum Ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja, tetapi meliputi juga pengaturan di luar hubungan kerja, serta perlu diindahkan oleh semua pihak dan perlu adanya perlindungan pihak ke tiga, yaitu penguasa (pemerintah) bila ada pihak-pihak yang dirugikan.

3. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.

Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan buruh/pekerja berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu

yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.⁴⁴ Pasal 1601a KUHPerduta memberikan pengertian perjanjian kerja sebagai suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu. Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengingatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.⁴⁵

Unsur-unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah :

- 1) Adanya pekerjaan (*arbeid*);
- 2) Dibawah perintah/*gejag verhouding* (maksudnya buruh melakukan pekerjaan atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi);
- 3) Adanya upah tertentu/*loon*;
- 4) Dalam waktu (*tijd*) yang ditentukan (dapat tanpa batas waktu/pensiun atau berdasarkan waktu tertentu).

⁴⁴ Adrian Sutedi., *Op.Cit.*, hlm.45

⁴⁵ Lalu Husni., *Op.Cit.*, hlm.64

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sah nya suatu perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerduta. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibuat secara tertulis dan lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan ketentuan Pasal 1320 KUHPerduta suatu perjanjian dikatakan sah apabila memenuhi unsur-unsur :

- 1) Adanya sepakat;
- 2) Kecakapan berbuat hukum;
- 3) Hal tertentu;
- 4) Causa yang dibenarkan.

Dalam kehidupan sehari-hari pemutusan hubungan kerja antara buruh dengan majikan (pengusaha) lazimnya dikenal dengan dengan PHK atau pengakhiran hubungan kerja, yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara buruh dan majikan, meninggalnya buruh atau karena sebab lainnya.

Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena satu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dan pengusaha.

Pemutusan kerja bagi pihak buruh dapat memberikan pengaruh psikologis, ekonomis, finansial sebab :⁴⁶

- a) Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi buruh telah kehilangan mata pencaharian;
- b) Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya (keluar masuk perusahaan, di samping biaya-biaya lain seperti pembuatan surat-surat untuk keperluan lamaran dan foto copy surat-surat lain);
- c) Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.

Mengenai PHK itu sendiri secara khusus juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dinyatakan tidak berlaku lagi. Namun, untuk peraturan pelaksanaan kedua undang-undang tersebut masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dikenal adanya beberapa jenis PHK dalam literatur hukum ketenagakerjaan, yaitu antara lain :

⁴⁶ Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm.174

1. PHK oleh majikan/pengusaha, yaitu PHK oleh pihak pengusaha terjadi karena keinginan dari pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan, dan prosedur tertentu, bentuknya yaitu :
 - a. PHK setelah melalui surat peringatan (SP) pertama, kedua, dan ketiga (Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
 - b. PHK oleh pengusaha yang tidak bersedia lagi menerima pekerja/buruh (melanjutkan hubungan kerja) karena adanya perubahan status penggabungan dan peleburan perusahaan (Pasal 163 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
 - c. PHK karena perusahaan tutup (likuidasi) bukan karena perusahaan mengalami kerugian (Pasal 164 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
 - d. PHK karena mangkir yang dikualifikasi mengundurkan diri (Pasal 168 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
 - e. PHK atas pengaduan pekerja/buruh yang menuduh dan dilaporkan pengusaha (kepada pihak yang berwajib) melakukan “kesalahan” dan (ternyata) tidak benar (Pasal 169 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
 - f. PHK karena pengusaha (orang-perorangan) meninggal dunia Pasal 61 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

2. PHK oleh pekerja/buruh, yaitu PHK oleh pihak pekerja terjadi karena keinginan dari pihak pekerja dengan alasan dan prosedur tertentu, bentuknya yaitu :
 - a. PHK karena pekerja/buruh mengundurkan diri (Pasal 162 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
 - b. PHK karena pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja disebabkan oleh adanya perubahan status, penggabungan, peleburan dan perubahan kepemilikan perusahaan (Pasal 163 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
 - c. PHK atas permohonan pekerja/buruh kepada lembaga PPHI karena pengusaha melakukan "kesalahan" dan (ternyata) benar (Pasal 169 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
 - d. PHK atas permohonan pekerja/buruh karena sakit berkepanjangan, mengalami cacat (total-tetap) akibat kecelakaan kerja (Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
3. PHK demi hukum, yaitu PHK yang terjadi tanpa perlu adanya suatu tindakan, terjadi dengan sendirinya misalnya karena berakhirnya waktu atau karena meninggalnya pekerja, bentuknya yaitu :
 - a. PHK karena perusahaan tutup (likuidasi) yang disebabkan mengalami kerugian (Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
 - b. PHK karena pekerja/buruh meninggal (Pasal 166 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

- c. PHK karena memasuki usia pensiun (Pasal 167 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
 - d. PHK karena berakhirnya PKWT pertama (154 huruf b kalimat kedua Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
4. PHK oleh pengadilan (PPHI), yaitu PHK oleh putusan pengadilan terjadi karena alasan-alasan tertentu yang mendesak dan penting, misalnya terjadi peralihan kepemilikan, peralihan aset atau pailit, bentuknya yaitu :
- a. PHK karena perusahaan pailit (berdasarkan putusan Pengadilan Niaga) (Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
 - b. PHK terhadap anak yang tidak memenuhi syarat untuk bekerja yang digugat melalui lembaga PPHI (Pasal 68 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
 - c. PHK karena berakhirnya PK (154 huruf b kalimat kedua Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

4. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Sebelum membahas mengenai perselisihan hubungan industrial, maka harus diketahui pengertian hubungan industrial. Berdasarkan pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Ciri-ciri hubungan industrial di Indonesia adalah sebagai berikut :⁴⁷

1. Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, tetapi sebagai pengabdian manusia kepada tuhan, sesama manusia, masyarakat, bangsa dan negara.
2. Menganggap pekerja bukan sebagai faktor produksi, melainkan sebagai manusia yang bermartabat.
3. Melihat antara pengusaha dan pekerja bukan dalam perbedaan kepentingan, tetapi mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan.

Prinsip hubungan industrial yang diterapkan di Indonesia adalah prinsip hubungan industrial Pancasila. Prinsip ini menghendaki bahwa berbagai permasalahan atau sengketa di bidang ketenagakerjaan harus diselesaikan melalui prinsip hubungan industrial Pancasila.⁴⁸

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, merumuskan perselisihan hubungan industrial yaitu 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.

Jenis perselisihan hubungan industrial berdasarkan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu :

⁴⁷ Abdul Khakim., *Op.Cit.*, hlm.50

⁴⁸ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm.289

- a. Perselisihan hak, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibatnya adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).
- b. Perselisihan kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)
- c. Perselisihan PHK, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran pengakhiran pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak (Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Perselisihan PHK ini merupakan jenis perselisihan yang paling banyak terjadi, pihak pengusaha dengan berbagai alasan mengeluarkan surat PHK kepada pekerja tertentu jika pengusaha menganggap bahwa pekerja tidak dapat lagi bekerja sesuai kebutuhan perusahaan, tetapi PHK juga dapat dilakukan atas permohonan pekerja karena pihak pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakati atau berbuat sewenang-wenang kepada pekerja.
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, yaitu perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat

buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan (Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

5. Pengertian Asas Praduga Tidak Bersalah

Suatu konsekuensi yang tidak bisa dihindarkan dari asas legalitas adalah asas praduga tak bersalah menurut asas ini. Semua perbuatan dianggap boleh, kecuali dinyatakan sebaliknya oleh suatu naskah hukum. Selanjutnya setiap orang dianggap tidak bersalah untuk suatu perbuatan jahat, kecuali dibuktikan kesalahannya pada suatu perbuatan kejahatan. Kecuali dibuktikan kesalahannya pada suatu tanpa adanya keragu-raguan. Jika suatu keragu-raguan yang beralasan muncul, seseorang tertuduh harus dibebaskan konsep ini telah diletakan dalam hukum islam jauh sebelum dikenal dalam hukum-hukum pidana positif empat belas abad yang lalu. Di dalam hukum positif Indonesia, asas praduga tak bersalah telah dirumuskan dalam Undang-Undang Pokok-Pokok Kekuasaan Kehakiman Nomor 14 Tahun 1970 *jo.* Undang-undang Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Pokok-Pokok Kekuasaan Kehakiman yang menegaskan bahwa setiap orang yang disangka, ditangkap, ditahan, dituntut dan atau dihadapkan di depan pengadilan, wajib dianggap tidak bersalah sebelum adanya putusan pengadilan, yang menyatakan kesalahannya dan memperoleh kekuatan hukum tetap.

Berdasarkan keterangan yang terdapat dalam pasal tersebut seseorang tidak dapat dikatakan bersalah apabila belum mendapat putusan pengadilan yang

inkracht (berkekuatan hukum tetap) dalam artian yaitu tidak adanya ataupun tidak melakukan upaya hukum biasa yang dilakukan terdakwa terhadap putusan pengadilan tersebut. Demikian halnya dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 yang menegaskan bahwa setiap orang yang ditangkap, ditahan, dan dituntut kerana disangka melakukan suatu tindak pidana berhak dianggap tidak bersalah, sampai dibuktikan kesalahannya secara sah dalam suatu sidang pengadilan dan diberikan segala jaminan hukum yang diperlukan untuk pembelaannya, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Selain itu, asas praduga tak bersalah diatur pula dalam Bab III Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor M.01.PW.07.03 Tahun 1982 tentang Pedoman Pelaksanaan Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana yang isinya antara lain menjelaskan bahwa sebagian seseorang yang belum dinyatakan bersalah maka ia mendapatkan hak-hak seperti hak untuk segera mendapatkan pemeriksaan dalam fase penyidikan, hak segera mendapatkan pemeriksaan oleh pengadilan dan mendapatkan putusan seadil-adilnya, hak untuk diberitahu apa yang disangkakan/didakwakan kepadanya dengan bahasa yang dimengerti olehnya, hak untuk menyiapkan pembelaannya, hak untuk mendapatkan bantuan hukum dan hak untuk mendapatkan kunjungan keluarga. Sedangkan di dalam KUHAP, asas praduga tak bersalah tidak dicantumkan secara tegas, namun hanya terdapat dalam penjelasan umum butir 3c KUHAP yang isinya setiap orang yang disangka, ditangkap, ditahan, dituntut dan atau dihadapkan di hadapan sidang pengadilan yang menyatakan kesalahannya dan memperoleh kekuatan hukum tetap.