HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN PANCASILA: Perspektif Filosofis

Oleh:

Dr. Horadin Saragih, S.H., M. Hum[[1]](#footnote-1)

1. Pengantar

Negara Indonesia pada masa kini berusaha mengejawantahkan Pancasila dalam seluruh aspek kehidupan bangsa, setelah era pengamalan dan penghayatan Pancasila berakhir sejalan dengan berakhirnya orde baru, kebutuhan untuk menerapkan Pancasila menjadi kebutuhan bangsa yang sangat mendesak melalui kebijakan nasional, dan secara kelembagaan Pemerintah membentuk Unit Kerja Presiden Pembinaan Ideologi Pancasila (UKP-PIP) berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 54 Tahun 2017, tanggal 19 Mei 2017. Kemudian, berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2018 tanggal 28 Februari 2018, berubah menjadi Badan Pembinaan Ideologi Pancasila(BPIP).

Tugas dan Fungsi, UKP-PIP/BPIP untuk membantu Presiden dalam merumuskan arah kebijakan umum pembinaan ideologi Pancasila dan melaksanakan koordinasi, sinkronisasi, dan pengendalian pembinaan ideologi Pancasila secara menyeluruh dan berkelanjutan. Adapun, pada Peraturan Presiden Bagian Kedua mengenai Fungsi, UKP-PIP/BPIP menyelenggarakan berbagai fungsi, antara lain merumuskan arah kebijakan umum pembinaan ideologi Pancasila dan menyusun garis-garis besar haluan ideologi Pancasila dan roadmap pembinaan ideologi Pancasila. UKP-PIP/BPIP juga berfungsi sebagai pemantau, mengevaluasi, dan mengusulkan langkah strategi untuk memperlancar pelaksanaan pembinaan ideologi Pancasila serta melaksanakan kerja sama dan hubungan antar-lembaga dalam pelaksanaan pembinaan ideologi Pancasila.[[2]](#footnote-2)

Dalam sejarah perjalanan kehidupan berbangsa dan bernegara telah membuktikan Pancasila menjadi dasar filsafat bangsa yang telah teruji keunggulannya. Filsuf Inggris, Betrand Russel bahkan memuji Pancasila mengandung sintetis kreatif antara *Declaration of American Independence* (merepresentasikan ideologi demokrasi kapitalis) dengan Manifesto Komunis (merepresentasikan ideologi komunis).[[3]](#footnote-3) Lebih dari itu seorang ahli sejarah Rutgers mengatakan, “Dari semua negara-negara di Asia Tenggara Indonesialah yang dalam konstitusinya pertama-tama dan paling tegas melakukan latar belakang psikologis yang sesungguhnya daripada revolusi melawan penjajahan. Dalam filsafat negaranya yaitu Pancasila dilukiskannya alasan-alasan secara lebih mendalam daripada revolusi-revolusi itu”.[[4]](#footnote-4) Soekarno menyebutkan, kecuali Pancasila adalah satu dasar falsafah, Pancasila adalah satu alat mempersatu, bangsa Indonesia dari Sabang sampai Merauke.[[5]](#footnote-5)

Pada kenyataannya bangsa Indonesia dibangun dalam keberagaman agama, keyakinan, suku bangsa dan budaya (Bhineka Tunggal Ika) sehingga Indonesia harus tumbuh dalam kehidupan berbangsa dan bernegara berdasarkan konsepsi kebangsaan yang mengekspresikan persatuan dan keberagaman, keberagaman dalam persatuan, di sisi lain ada wawasan yang berusaha mencari titik temu dari segala kebhinekaan yang terakatualisasi dalam Pancasila, UUD, dan segala turunan peraturan perundang-undangannya, negara persatuan, bahasa persatuan dan simbol-simbol negara lainnya yang menghendaki kesatuan.

Dalam dimensi hukum khususnya, menurut Darji Darmodiharjo, dk[[6]](#footnote-6), dengan menjadikan Pancasila sebagai sumber dari segala sumber hukum, berarti kita menjadikan Pancasila sebagai ukuran dalam menilai hukum kita. Aturan-aturan hukum yang diterapkan dalam masyarakat harus mencerminkan kesadaran dan rasa keadilan sesuai dengan kepribadian dan falsafah hidup bangsa Indonesia, yaitu Pancasila, dan hukum Indonesia harus menjamin dan menegakkan nilai-nilai yang terkandung dalam pembukaan UUD Tahun 1945 yang merupakan pencerminan Pancasila. Salah satu bidang hukum yang berlaku di Indonesia adalah hukum ketenagakerjaan, yang pada ‘intinya’ mengatur hubungan kerja antara pengusaha denga pekerja[[7]](#footnote-7) yang mengikatkan diri sebagai pelaku proses produksi, barang dan jasa, selain unsur Pemerintah, dan dengan menambahkan unsur pemerintah maka terbentuk sistem hubungan yang dikenal dengan hubungan industrial.

Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh , dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.[[8]](#footnote-8)

Apakah hubungan kerja telah sesuai Pancasila?, sehingga tulisan ini dengan pembatasan dalam hubungan kerja, permasalahan adalah, bagaimana hubungan antara pengusaha dan pekerja tersebut agar sesuai dengan nilai-nilai Pancasila?

1. **Nilai-Nilai yang Terkandung Dalam Pancasila**

Nilai termasuk pokok bahasan penting dalam filsafat. Pembahasan tentang nilai disebut dengan aksiologi. Nilai dapat diartikan sebagai keberhargaan dan kebaikan, merupakan salah satu hasil pemikiran filsafat yang oleh pemiliknya dianggap sebagai hasil maksimal, yang paling benar, bijaksana, baik, dan paling bermanfaat.

Pancasila sebagai filsafat negara menurut Darji Darmodiharjo, dk[[9]](#footnote-9) mengandung nilai-nilai dalam sifat objektif dan subjektif, objektif berarti sesuai objeknya umum dan universal, karena:

1. Rumusan dari sila-sila Pancasila itu sendiri menunjukkan adanya sifat-sifat yang abstrak, umum, dan universal,
2. Inti dari nilai-nilai Pancasila akan tetap ada sepanjang masa dalam kehidupan bangsa Indonesia dan mungkin juga pada bangsa lain, baik dalam adat kebiasaan, kebudayaan, bernegara, maupun dalam hidup keagamaan,
3. Pancasila yang terkandung dalam Pembukaan UUD Tahun 1945 menurut ilmu hukum memenuhi syarat sebagai pokok norma fundamental negara, tidak dapat diubah kecuali oleh pembentuk negara, berarti nilai-nilai Pancasila akan abadi dan objektif.

Nilai subjektif dalam Pancasila dalam arti keberadaannya tergantung pada bangsa Indonesia sendiri, sebagai berikut:

1. Nilai-nilai Pancasila timbul dari bangsa Indonesia, sebagai hasil penilaian dan pemikiran filsafat bangsa Indonesia,
2. Nilai-nilai Pancasila merupakan filsafat bangsa Indonesia yang paling sesuai, yang diyakini oleh bangsa Indonesia sebagai petunjuk yang paling baik, benar, adil, baijaksana dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara,
3. Nilai-nilai Pancasila mengandung keempat macam nilai kerohanian, yang manifestasinya sesuai dengan sifat budi nurani bangsa Indonesia.

Nilai-nilai Pancasila bagi bangsa Indonesia menjadi landasan atau dasar serta motivasi segala perbuatan, baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam kehidupan kenegaraan, dengan kata lain nilai-nilai Pancasila bersifat *das sollen* harus mewujud dalam kenyataan, *das sein.*

3. **Hakekat dan Nilai Dalam Hubungan Industrial Pancasila**

Payaman Simanjuntak menjelaskan lebih lanjut yang dimaksud dengan hubungan Industrial berdasarkan Pancasila sebagai berikut: [[10]](#footnote-10)

1. Hubungan industrial berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa menyatakan bahwa setiap pekerja harus sama-sama menerima dan percaya bahwa perusahaan adalah berkat Allah dan merupakan kesempatan yang diberikan Tuhan bagi mereka, supaya mereka dapat melayani sesama manusia, serta kesempatan untuk berbakti pada nusa dan bangsa. Di samping itu, pengusaha dan pekerja harus sama-sama menghormati kebebasan beragama dan beribadah, serta sama-sama membangun dan menjaga kerukunan antaragama. Pengusaha dan pekerja tidak boleh bertindak diskriminatif atas perbedaan agama;
2. Hubungan industrial berdasarkan keadilan dan peradaban manusia menganjurkan bahwa setiap pekerja tidak diperlakukan hanya sebagai faktor produksi, tetapi terutama sebagai makhluk individu yang memiliki kepribadian, perasaan, kehormatan dan harga diri. Pekerja mempunyai keterbatasan fisik dan mental. Pekerja membutuhkan waktu istirahat dan dukungan. Oleh sebab itu harus disusun sistem pembagian kerja yang seimbang sesuai dengan keahlian dan kemampuan kerja masing-masing dengan mempertimbangkan keterbatasan manusia dan nilai-nilai kemanusiaan. Pengusaha harus memberikan imbalan yang sesuai dengan nilai kontribusi jasa kerja yang diberikan oleh pekerja;
3. Hubungan industrial berdasarkan Persatuan Indonesia menunjukkan bahwa setiap warga negara berhak bekerja di seluruh wilayah negara Indonesia tanpa diskriminasi atas suku atau warna kulit, jenis kelamin, tempat lahir, agama, golongan atau aliran politik. Pengusaha dan pekerja harus sama-sama membangun kebersamaan di perusahaan, meningkatkan rasa cinta tanah air dan masyarakat, serta menempatkan kepentingan negara dan rakyat di atas kepentingan pribadi dan kelompok;
4. Hubungan industrial berdasarkan hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/pewakilan berarti bahwa pengusaha atau manajemen membuka kesempatan bagi pekerja secara demokratis memilih wakilnya untuk berhubungan dengan Pengusaha untuk memperjuangkan kepentingan mereka. Hak pekerja membentuk serikat pekerja merupakan salah satu wujud sila keempat ini. Pengusaha perlu menyediakan waktu untuk mendengar saran dan keluhan pekerja atau wakilnya. Pengusaha dan pekerja harus membuka diri untuk berdialog dengan mengutamakan permusyawaratan dalam membuat keputusan bagi kepentingan bersama;
5. Hubungan industrial berdasarkan keadilan sosial mempunyai arti bahwa para pekerja harus diperlakukan secara adil. Pengusaha dan pekerja harus sama-sama berusaha meningkatkan hasil perusahaan supaya dapat meningkatkan kesejahteraan pengusaha, pekerja, dan keluarganya. Setiap orang menerima imbalan sesuai dengan fungsi, kemampuan, dan kontribusi masing-masing terhadap peningkatan produktivitas perusahaan. Baik dalam pemberian kesempatan dan penugasan, maupun dalam pemberian upah atau penghargaan dan tindakan disiplin, pengusaha harus bersifat adil terhadap semua pekerja.

 Hubungan industrial Pancasila yang merupakan satu sistem hubungan industrial berdasarkan kelima sila secara bulat dan utuh. Ini merupakan pelaksanaan dari UUD 1945 yang berdasarkan Pancasila, juga merupakan perwujudan Pancasila dan UUD 1945 di lingkungan perusahaan dalam bentuk keamanan bekerja dan ketenangan berusaha.[[11]](#footnote-11)

Oleh karena itu dengan berlandaskan pandangan Pancasila, asas kerja dari hubungan industrial adalah asas:

a. Pekerja dan pengusaha merupakan mitra dalam proses produksi yang berarti keduanya harus bekerja sama saling membantu dalam kelancaran usaha perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas;

b. pekerja dan pengusaha merupakan mitra dalam menikmati hasil perusahaan yang berarti hasil perusahaan harus dinikmati secara bersama dengan bagian yang layak dan serasi;

c. pekerja dan pengusaha merupakan mitra dalam tanggung jawab, yaitu tanggung jawab kepada Tuhan Yang Maha Esa, tanggung,jawab kepada masyarakat sekelilingnya. Tanggung jawab kepada pekerja serta keluarganya dan tanggung jawab kepada perusahaan dimana mereka bekerja.[[12]](#footnote-12)

Asas kerja hubungan industrial di atas memperlihatkan bahwa ada penekanan kepada sifat kemitraan antara pelaku hubungan industrial, terutama antara manajemen dan buruh. Sementara pemerintah dituntut sebagai pengasuh. pembimbing, pelindung, dan pendamai. Dalam kerangka berpikir Hubungan Industrial Pancasila pada hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja harus mengimplementasikan asas kerja kemitraan dalam hubungan sehari-hari di tempat kerja dan hukum demikian itu sesuai dan selaras dengan hukum yang ideal bagi pekerja dan pengusaha di Indonesia.

Hubungan industrial Pancasila bukan diilhami budaya asing melainkan tumbuh atas dasar budaya bangsa Indonesia sendiri, suatu budaya yang menjunjung tinggi nilai-nilai kegotongroyongan dan rasa kebersamaan.[[13]](#footnote-13)

Dalam pelaksanaan hubungan industrial Pancasila berlandaskan kepada dua asas kerja yang sangat penting, yaitu: (a) asas kekeluargaan dan gotong royong; (b) asas musyawarah untuk mufakat, dengan ciri-ciri khusus Hubungan Industrial Pancasila yang berbeda dengan hubungan industrial lain, yang terdiri atas lima ciri, sebagai berikut:

1. Hubungan Industrial Pancasila mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan hanya bertujuan untuk sekadar mencari nafkah, melainkan sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, kepada sesama manusia, kepada masyarakat, bangsa, dan negara;
2. Hubungan Industrial Pancasila mengganggap pekerja bukan hanya sekadar faktor produksi belaka, tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya. Karena itu, perlakuan pengusaha kepada pekerja bukan hanya dilihat dari segi kepentingan produksi belaka, melainkan haruslah dilihat dalam rangka meningkatkan harkat dan martabat manusia;
3. Hubungan Industrial Pancasila melihat antara pekerja dan pengusaha bukanlah mempunyai kepentingan yang bertentangan, melainkan mempunyai kepentingan yang sama, yaitu kemajuan perusahaan, karena dengan perusahaan yang majulah semua pihak akan dapat meningkatkan kesejahteraan;
4. Dalam hubungan Industrial Pancasila setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan. Karena itu, penggunaan tindakan penekanan dan aksi-aksi sepihak, seperti mogok dan penutupan perusahaan tidak sesuai dengan prinsip-prinsip hubungan industrial;
5. Di dalam pandangan hubungan industrial terdapat keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam perusahaan. Keseimbangan itu dicapai bukan didasarkan atas perimbangan kekuatan, melainkan atas dasar rasa keadilan dan kepatutan. Selain itu, hubungan industrial Pancasila juga mempunyai pandangan bahwa hasil-hasil perusahaan yang telah dicapai berdasarkan kerja sama antara pekerja dan pengusaha harus dapat dinikmati secara adil dan merata sesuai dengan pengorbanan masing-masing.[[14]](#footnote-14)

4. **Hubungan Kerja Berdasarkan Pancasila.**

Asas kerja hubungan industrial berdasarkan Pancasila sebagaimana telah diuraikan di atas memperlihatkan bahwa ada penekanan kepada sifat kemitraan antara pelaku hubungan industrial, terutama antara manajemen/pengusaha dan buruh, sementara pemerintah dituntut sebagai pengasuh. pembimbing, pelindung, dan pendamai. Dalam kerangka berpikir Hubungan Industrial Pancasila, hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja harus mengimplementasikan asas kerja kemitraan dalam hubungan sehari-hari di tempat kerja, dan hukum demikian itu sesuai dan selaras dengan hukum yang ideal bagi pekerja dan pengusaha di Indonesia. Dengan demikian, penting sekali hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja harus secara konkrit mengimplementasikan asas kerja kemitraan.

Namun sebelum menyimpulkan perjanjian kerja yang sesuai dan selaras dengan asas kemitraan yang menjadi sesuatu yang bernilai paling baik, benar dan paling bijaksana dalam hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja, terlebih dahulu diuraikan hakekat hubungan kerja berdasarkan beberapa persfektif dan pendapat para sarjana terkemuka.

Pengertian dari hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah,[[15]](#footnote-15) sedangkan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.[[16]](#footnote-16)

Pendekatan dari hukum perjanjian dominan dan dipertegas lagi dalam ketentuan pasal undang-undang yang menentukan perjanjian kerja dibuat atas dasar, kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.[[17]](#footnote-17) Secara umum ketentuan itu tidak berbeda dengan ketentuan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tentang sahnya perjanjian. Supomo dan Subekti berpendapat, ada empat unsur esensial dalam perjanjian kerja sebagai berikut:

1. Melakukan pekerjaan tertentu. Pekerja/buruh melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan apa yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja. Pekerjaan tersebut harus dilaksanakan oleh orang yang membuat dan menandatangani perjanjian kerja tidak boleh diwakilkan kepada pihak **lain;**
2. Di bawah perintah. Dalam melaksanakan pekerjaan buruh/pekerja harus tunduk pada perintah orang lain, dalam hal ini, pengusaha sebagai pemberi kerja. Karena itu, buruh/pekerja harus tunduk dan menaati peraturan-peraturan kerja yang ada dalam perusahaan;
3. Dengan upah. Setelah selesai melaksanakan pekerjaan, sesuai ketentuan Pasal 1602 KUH Perdata, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah. Hal itu sesuai dengan ketentuan Pasal 1602B Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menentukan bahwa tiada upah dibayar untuk waktu buruh yang tidak melakukan pekerjaan yang diperjanjikan. Ketentuan ini dipertegas kembali dalam Peraturan Pemerintah Nomor 75 Tahun 2015 tentang Perlindungan Upah yang menentukan, upah tidak dibayar apabila buruh tidak melakukan pekerjaan;
4. Dalam waktu tertentu. Pekerjaan tersebut dikerjakan oleh pekerja sesuai dengan waktu yang telah disepakati atau diperjanjikan maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku, ketertiban umum, dan kebiasaan setempat.[[18]](#footnote-18)

 Imam Supomo, pakar Hukum Perburuhan berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.[[19]](#footnote-19)

Subekti berpendapat, bahwa perjanjian kerja sebagai perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri, adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas *(dierstverhanding)* yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.[[20]](#footnote-20)

Uraian di atas menjelaskan bahwa dalam perjanjian kerja jika dibandingkan dengan perjanjian pada umumnya terdapat suatu ciri khusus, yaitu di bawah perintah. Makna di bawah perintah adalah buruh selaku salah satu pihak yang membuat perjanjian kerja harus tunduk pada pihak pengusaha. Pekerja berada di bawah perintah atau pimpinan orang lain, berarti antara kedua pihak ada kedudukan tidak sama yang disebut subordinasi. Artinya, ada yang kedudukan lebih tinggi, yaitu memerintah dan pihak yang diperintah dalam kedudukan lebih rendah.[[21]](#footnote-21)

Terdapat suatu kesenjangan antara asas kemitraan dengan norma yang mengatur hubungan kerja, asas menempatkan pengusaha dan pekerja selaku mitra, sedangkan norma menempatkan pekerja dalam kedudukan lebih rendah selaku yang menerima perintah. Bagaimana pihak yang kedudukannya tidak setara dapat bermitra? Sejalan dengan kehidupan bangsa yang ber-Bhineka Tunggal Ika, berbeda tetapi satu, yang mengekspresikan persatuan dan keberagaman, keberagaman dalam persatuan. Demikian juga halnya dalam hubungan kerja semestinya timbul kesadaran pengusaha dan buruh/pekerja bahwa perbedaan antara keduanya menjadi suatu pemicu untuk mencapai satu kepentingan bersama, tujuan bersama, yaitu meningkatnya produktifitas. Pekerja bekerja seprofesional mungkin sehingga tercapai produktifitas yang tinggi dan pengusaha memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya, dan keuntungan itu dibagikan secara adil dan proporsional kepada pekerja.

Dalam pembuatan syarat-syarat kerja yang akan dimuat menjadi norma kerja dalam perjanjian kerja perlu peran dari serikat pekerja dan serikat buruh yang memberikan masukan kepada pengusaha dan pekerja, dan untuk pekerja yang *unskill* perlu peran aktif pemerintah dalam pembuatan perjanjian kerja, sedangkan untuk pekerjaan yang bersifat *skill* tunduk pada asas kebebasan berkontrak, yang diserahkan kepada kesepakatan para pihak.

**5.Penutup**

Dengan pelibatan serikat pekerja dan serikat buruh dalam pembuatan perjanjian kerja, dan peran pemerintah dalam pembuatan perjanjian kerja untuk pekerjaan *unsklill*, beserta pemberian seluas-luasnya kebebasan bekontrak dalam pembuatan perjanjian kerja untuk pekerjaan *skill,* diyakini akan mewujudkan asas kemitraan dalam pembuatan norma dalam hubugan kerja, yang sejalan dengan nilai-nilai Pancasila dalam bidang hubungan industrial. Semua pihak yang terlibat akan memahami kewajiban dan hak para pihak, dan melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab sehingga terwujud suatu hubungan kerja yang oleh pihak-pihak yang bernilai sebagai hasil maksimal, yang paling benar, bijaksana, baik, dan paling bermanfaat.

1. Dosen Magister Imu Hukum. [↑](#footnote-ref-1)
2. <https://id.wikipedia.org/wiki/Unit> Kerja Presiden Pembinaan Ideologi Pancasila, [↑](#footnote-ref-2)
3. Setelah Pidato Soekarno di PBB pada 30 Sepptember 1960, “*To Build the World a New*”, yang memperkenalkan Pancasila kepada Dunia . Lihat dalam Achdiat K. Mihardja, 2005, hal. 79. [↑](#footnote-ref-3)
4. Dikutip oleh Roeslan Abdoel Gani, dalam Kusuma dan Khairul, 2008, hal 38 [↑](#footnote-ref-4)
5. Yudi Latif, Negara Paripurna, PT. Gramedia Pustaka Utama, 2015, hal 1 [↑](#footnote-ref-5)
6. Darji Darmodiharjo, dk, Pokok-pokok Filsafat Hukum, apa dan bagaimana filsafat hokum Indonesia, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1996, hal. 223. [↑](#footnote-ref-6)
7. Pasal 1 angka 15 Undang Undang Nomor Tahun 2003 (UU 13/2003), Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. [↑](#footnote-ref-7)
8. Pasal 1 angka 16 UU 13/2003 [↑](#footnote-ref-8)
9. Darji Darmodiharjo, dk, Op.Cit, hlm 230-231. [↑](#footnote-ref-9)
10. Payaman Simanjuntak, Manajemen Hubungan Industrial , Jala Permata Aksara, hlm. 10-11 [↑](#footnote-ref-10)
11. *Ibid*., hal 11. [↑](#footnote-ref-11)
12. Yunus Shamad, *Hubungan Industrial di Indonesia,* (Jakarta: PT. Sumberdaya Manusia, 2000), hlm. 16. Lihat juga Andrian Sutedi, hlm. 27 dan Cosmas Batubara, hlm. 16 [↑](#footnote-ref-12)
13. *Ibid*., hal. 22. [↑](#footnote-ref-13)
14. Yayasan Kesejahteraan Keluarga Pemuda ‘66’, O*p.Cit.*, hlm. 10-11. [↑](#footnote-ref-14)
15. Pasal 1 angka 15 UU 13/2003. [↑](#footnote-ref-15)
16. Pasal 1 angka 14 UU 13/2003. [↑](#footnote-ref-16)
17. Pasal 52 UU 13/2003. [↑](#footnote-ref-17)
18. Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja,* Cetakan Pertama, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada), hlm. 42-44. [↑](#footnote-ref-18)
19. Soepomo, *Hukum Perburuhan bagian pertama Hubungan Kerja*, (Jakarta: PPAKRI Bhayangkara, 1968), hlm. 57. [↑](#footnote-ref-19)
20. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Cetakan II, (Bandung: Alumni, 1977), hlm. 63. [↑](#footnote-ref-20)
21. Djumialdi, *Perjanjian Kerja*, Cetakan I, (Jakarta: Bina Aksara, 1977), hlm. 14. [↑](#footnote-ref-21)