

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA KONTRAK  
MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN *JUNCTO* KEPUTUSAN  
MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK  
INDONESIA NOMOR 100 TAHUN 2004 TENTANG  
KETENTUAN PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU  
TERTENTU

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Menempuh Gelar Sarjana Hukum

Disusun Oleh :  
Arnis Meilia  
41151010150088

Program Kekhususan : Hukum Keperdataan

Di bawah Bimbingan :  
Dewi Rohayati, S.H., M.H.



FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS LANGLANGBUANA  
BANDUNG  
2019

LEGAL PROTECTION OF CONTRACT WORKERS IN LAW  
NUMBER 13 YEAR 2003 CONCERNING EMPLOYMENT  
*JUNCTO* DECREE OF THE MINISTER OF MANPOWER AND  
TRANSMIGRATION OF THE REPUBLIC OF INDONESIA  
NUMBER 100 OF 2004 CONCERNING PROVISIONS ON THE  
IMPLEMENTATION OF CERTAIN WORK AGREEMENTS

A RESEARCH PAPER

Submitted as Partial Fulfillment of the Requirement for Scholar Degree of Law

Created By :  
Arnis Meilia  
41151010150088

Specificity Program : Civil Law

Supervisor :  
Dewi Rohayati, S.H., M.H.



FACULTY OF LAW  
LANGLANGBUANA UNIVERSITY  
BANDUNG  
2019

## ABSTRAK

PHK secara sepihak terhadap pekerja kontrak sebelum masa kontrak habis sangat merugikan pekerja/buruh. Ketentuan hukum dibuat untuk menjadi pelindung bagi pihak pekerja/buruh dan membatasi pengusaha untuk bersikap sewenang-wenang atas kekuasaannya. Bagi pihak yang memutuskan kontrak sebelum jangka waktu yang ditetapkan, maka pihak tersebut harus membayar ganti rugi sebesar upah sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Permasalahan yang akan dibahas kali ini adalah bagaimana upaya yang dapat dilakukan pekerja kontrak yang di-PHK sebelum masa kontrak habis. Tujuan dilakukan penelitian ini untuk menganalisis penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja di PT. BlueScope Steel Indonesia & UCWeb Inc. Alibaba Group dan mengetahui upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja kontrak yang diputus hubungan kerjanya sebelum masa kontrak habis.

Metode pendekatan yang digunakan penulis dalam penyusunan skripsi ini adalah metode penelitian hukum yuridis normatif, dengan tujuan untuk menganalisis permasalahan yang dilakukan dengan cara memadukan bahan-bahan hukum sekunder dengan data primer yang yaitu tentang pekerja kontrak yang di-PHK oleh pengusaha sebelum masa kontrak habis. Spesifikasi penulisan dalam skripsi ini adalah deskriptif analitis, yaitu dengan cara meneliti serta memadukan data sekunder dan primer dalam menangani dan menyelesaikan kasus PHK, dan kemudian dianalisis secara yuridis kualitatif yang menghasilkan kesimpulan.

Hasil penelitian skripsi ini dapat ditarik kesimpulan bahwa PHK yang dilakukan oleh PT. BlueScope Steel Indonesia & UCWeb Inc. Alibaba Group termasuk dalam jenis PHK yang dilakukan oleh pihak perusahaan. PT. BlueScope Steel Indonesia beralasan PHK terpaksa dilakukan karena berakhirnya kerjasama dengan PT. Buana Sentra Swakarsa sehingga pekerja/buruh harus mengalami penyusutan. UCWeb Inc juga melakukan PHK dengan alasan efisiensi perusahaan. Perusahaan wajib memberikan ganti rugi sebesar upah sisa masa kontrak kerja. Kedua perusahaan tersebut tidak bisa bernegosiasi untuk jumlah ganti rugi karena telah diatur dalam Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Upaya yang dapat dilakukan oleh pekerja kontrak yang diputus hubungan kerjanya sebelum masa kontrak habis melalui dua tahap. Tahap pertama adalah penyelesaian diluar pengadilan, yaitu: bipartit, konsoliasi, dan mediasi. Tahap kedua adalah penyelesaian di dalam pengadilan tepatnya di Pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di dalam Pengadilan Hubungan Industrial merupakan alternatif terakhir dalam menyelesaikan perkara pemutusan hubungan kerja. Jika perusahaan dinyatakan pailit, maka perusahaan tersebut tetap wajib membayar ganti rugi pada pekerja/buruh dan ganti rugi tersebut merupakan hutang yang harus didahulukan sesuai dengan yang diatur dalam Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Pekerja Kontrak, Perjanjian Kerja Kontrak, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

## ABSTRACT

Work termination of unilateral dismissals of contract workers before the contract period expires are very detrimental to workers / laborers. The legal provisions are made to be a protector for the workers / laborers and restrict entrepreneurs to behave arbitrarily over the power. For those who break the contract before time period applied, so the party must pay compensation in the amount of wages until the expiry of the term of the work agreement. The issue that will be discussed is how efforts can be made by contract workers who were laid off before the contract period expires. The purpose of this research is to analyze the causes of work termination at PT. BlueScope Steel Indonesia & UCWeb Inc. Alibaba Group and to know the legal provisions that can be done by contract workers can terminate before the contract period expires.

The approach method used is a normative juridical legal research method by the author for this research, with the aim of analyzing the problems carried out by combining secondary legal materials with primary data which is about contract workers who were work termination by employers before the contract period expires. The writing specifications in this research are analytical descriptive, namely by researching and combining secondary and primary data in handling and resolving work termination cases, and then analyzed in a qualitative juridical manner which produces conclusions.

The results of this research can be concluded that the work termination conducted by PT. BlueScope Steel Indonesia & UCWeb Inc. Alibaba Group included in the type of work termination carried out by the company. PT. BlueScope Steel Indonesia reasoned that work termination had to be done because of the end of the collaboration with PT. Buana Sentra Swakarsa, so workers / laborers had to experience shrinkage. UCWeb Inc. also did work termination for reasons of company efficiency. The company required to provide compensation for the remaining wages of the work contract. The two companies cannot negotiate the amount of compensation because it has been regulated in Article 62 of Law Number 13 Year 2003 Regarding Employment. The efforts that can be made by contract workers who are terminated before the contract period runs through two stages. The first stage is settlement outside the court, namely: bipartite, consoliation, and mediation. The second stage is the settlement in court precisely at the Industrial Relations Court. Settlement of Industrial Relations Disputes in the Industrial Relations Court is the last alternative to resolve employment termination cases. If the company is declared bankrupt, then the company is still required to pay compensation to the workers / laborers and the compensation is a debt that must be prioritized in accordance with what is stipulated in Article 95 paragraph (4) of Law Number 13 Year 2003 Concerning Employment.

Keywords: Contract Workers, Contract Work Agreements, Work Termination

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirabil'alamin, Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas Rahmat dan Karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini sebagai tugas akhir dalam mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana Bandung dengan judul PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA KONTRAK MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN *JUNCTO* KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI NOMOR 100 TAHUN 2004 TENTANG KETENTUAN PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU.

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat Ibu Dewi Rohayati S.H., M.H selaku dosen pembimbing yang telah sabar dalam membimbing juga selalu memberikan semangat, perhatian, dan memberikan sumbangan pemikiran kepada penulis sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan maksimal.

Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. R. AR. Harry Anwar, S.H., M.H., selaku Rektor Universitas Langlangbuana Bandung.

2. Ibu Dr.H. Hernawati Ras, S.H., M.Si. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana Bandung.
3. Ibu Eni Dasuki Suhardini, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana Bandung.
4. Ibu Sri Mulyati Chalil, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana Bandung.
5. Bapak Dani Durahman, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana Bandung.
6. Ibu Dini Ramdania, S.H., M.H., selaku Ketua Prodi Ilmu Hukum
7. Bapak Rachmat Suharno, S.H., M.H., selaku Sekretaris Prodi Ilmu Hukum
8. Bapak H. Riyanto S. Ahmadi, S.H., M.H., selaku Ketua Lab. Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
9. Bapak Dr. H. Jafar Sidik, S.H., M.H. MKn, IArbI., selaku Dosen Wali Penulis.
10. Seluruh Dosen dan Staf Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
11. Kepada Marky Widya Dumpyati, Yudi Guntara, Riky Dwi Syahputra, Ghani Andriyansyah, Yadi Wijaya, Fitri Nur Aryani, Adhyt Pratama F.A, dan Denda Oktaviana selaku Kakak Tingkat terbaik yang selalu membimbing penulis selama kuliah di Fakultas Hukum.
12. Kepada Tenry Hajar Palisuri, Bunga Nur Afrilya, Haqi Al-Fikri Hamzah, Ariiq Fadhiil, Ronald Nobelik, Syendira Fuadina, Putra Setia Nugraha, dan

Rivaldi Nurfikri Al-Ghifari selaku teman terdekat penulis yang selalu memberikan energi positif untuk menyelesaikan skripsi ini.

13. Kepada Fiersa Besari dan Larissa Chou, orang-orang yang telah menyemangati penulis untuk menyelesaikan skripsi ini melalui tulisan-tulisannya.

Secara khusus penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Agus Supriatna dan Ibu Dedeh Farida selaku orangtua yang telah memberikan cinta kasih, pengorbanan dan tak lupa mengingatkan untuk beribadah sehingga penulis sampai di titik ini. Tak lupa juga kepada Riza Fauzia selaku kakak yang selalu melindungi dan menyayangi penulis ketika merasa tertekan dan terpuruk.

Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca. Semoga ilmu yang penulis coba sampaikan dalam skripsi ini menjadi ilmu yang bermanfaat dan berguna bagi masyarakat.

Bandung, 16 Agustus 2019

Arnis Meilia

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Manusia dalam kehidupannya tidak dapat terlepas dari kebutuhan. Untuk menunjang kebutuhan tersebut maka manusia membutuhkan finansial sebagai alat tukar dalam barang/jasa yang diperlukan. Demi menunjang finansial untuk dapat bertahan hidup, maka manusia harus mendapatkan pekerjaan.

Secara normatif, dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) menyebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini dipertegas kembali dalam Undang-Undang Dasar 1945 (hasil amandemen kedua) Bab XA tentang Hak Asasi Manusia (Pasal 28A-28J). Pasal 28 D ayat (2) mengamanatkan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Selanjutnya dalam Pasal 28 I ayat (4) menegaskan bahwa perlindungan (*protection*), pemajuan (*furtherance*), penegakan (*enforcement*), dan pemenuhan (*fulfilment*) hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara terutama pemerintah.<sup>1)</sup>

Demi pembangunan bidang ketenagakerjaan pemerintah harus memberikan aturan sedemikian rupa agar menjadi sebuah perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta dapat mengatur kondisi yang kondusif bagi dunia usaha. Pemerintah telah membuat peraturan yang mengatur tentang Hak Asasi Manusia, yaitu Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi

---

<sup>1)</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Graha Rafindo Persada, 2014, hlm. 13

Manusia. Pasal 38 ayat (3) berbunyi: “setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat ketenagakerjaan yang adil”. Dari bunyi Pasal di atas, jelas pemerintah berkewajiban untuk menyediakan lapangan pekerjaan bagi warga negaranya dalam rakyat bertahan hidup.

Tenaga kerja adalah modal utama untuk pelaksanaan dari pembangunan masyarakat Pancasila. Tujuan utama dari pembangunan tersebut ialah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan dayagunanya.<sup>2)</sup>

Manulang mengatakan bahwa untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha maka perlu dibentuk aturan hukum mengenai ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan harus menjaga ketertiban, keamanan, dan keadilan bagi pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi untuk mencapai ketenagan pada saat bekerja dan kelangsungan dalam berusaha. Hukum ketenagakerjaan juga hadir untuk mengantisipasi terjadinya kesewenang-wenangan pengusaha terhadap pekerja/buruh. Untuk itu diperlukan suatu perlindungan hukum secara komprehensif dan konkret dari pemerintah.<sup>3)</sup>

Adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi jalan tengah dari permasalahan antara tenaga kerja dan pengusaha. Ruang lingkup ketenagakerjaan tidaklah sempit, terbatas dan sederhana. Oleh sebab itu, ada benarnya jika hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur tentang kerja, serta perlu diindahkan oleh semua pihak dan perlu adanya perlindungan hukum untuk pihak ketiga, yaitu pengusaha (pemerintah) jika ada pihak-pihak lain yang

---

<sup>2)</sup> Risqa Maulinda-Dahlan-M.Nur Rasyid, “*Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada PT. Indotruck Utama*”, *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, Banda Aceh, 2016, hlm. 338

<sup>3)</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2009, hlm. 9

dirugikan.<sup>4)</sup> Hadirnya undang-undang ini otomatis mencabut ketentuan mengenai ketenagakerjaan yang tidak sesuai lagi dengan perkembangan zaman, agar mengikuti perubahan yang sangat mendasar di segala aspek kehidupan bangsa Indonesia saat dimulainya era reformasi.

Imam Soepomo mengatakan bahwa Indonesia dibanggakan karena kekayaan alamnya, padahal Indonesia juga kaya-raya akan potensi tenaga kerja yang kurang mendapat perhatian.<sup>5)</sup>

Pesatnya pertumbuhan penduduk di Indonesia mengakibatkan tingginya angka pengangguran di Indonesia. Jumlah pencari kerja tidak berbanding seajar dengan ketersediaannya lapangan pekerjaan. Sempitnya lapangan pekerjaan di Indonesia adalah penyebab utama ketimpangan di Indonesia. Menurut Program Manager Pusat Penelitian dan Pengabdian (P3M), Abdul Wadil mengatakan bahwa Indonesia saat ini telah memasuki era 4.0, sebuah era yang sudah memanfaatkan digitalisasi sebagai penopang ekonomi. Sehingga jika sumber daya manusia tidak siap, maka ketimpangan akan terus terjadi.<sup>6)</sup>

Sebagian masyarakat akhirnya memutuskan untuk membuka lapangan pekerjaan dan menjadi pengusaha dengan membuka sebuah perusahaan. Membuka lapangan pekerjaan adalah sebuah solusi untuk orang-orang yang mencari pekerjaan dan dapat menanggulangi tingginya angka pengangguran.

Antara pekerja dan pengusaha akan menimbulkan hubungan kerja yang didasari oleh suatu perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh

---

<sup>4)</sup> *Ibid*, hlm. 6

<sup>5)</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1987, hlm.47

<sup>6)</sup> Kumparan, “*Sempitnya Lapangan Kerja Menjadi Penyebab Utama Ketimpangan di RI*”, <https://kumparan.com/@kumparanbisnis/semptnya-lapangan-kerja-penyebab-utama-ketimpangan-di-ri>, diakses tanggal 26 Maret 2019 pukul 09.20

bertentangan dengan hal-hal yang telah ditentukan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Menurut Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis. Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan berakhirnya kontrak kerja. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan.<sup>7)</sup>

Batas berlangsungnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau yang selanjutnya disebut PKWT kembali dipertegas dalam Pasal 3 ayat (2) Keputusan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu bahwa PKWT hanya dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun. Ketika PKWT dilakukan melebihi 3 (tiga) tahun maka perjanjian tersebut berubah menjadi Perjanjian Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pekerja/pengusaha tidak berhak mengakhiri perjanjian, kecuali:

1. Pekerja meninggal dunia;
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah memiliki kekuatan hukum tetap; atau

---

<sup>7)</sup> *Ibid.*

4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Poin-poin di atas menjadi batasan bagi pekerja/pengusaha agar tidak mengakhiri perjanjian kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang telah ditetapkan. Sanksi bagi pekerja/pengusaha yang mengakhiri perjanjian kerja sebelum waktu yang ditentukan diatur dalam Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: “apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.”

Bagi pekerja/buruh pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan awal hilangnya mata pencaharian, berarti pekerja/buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan. Oleh sebab itu, istilah PHK bisa menjadi ketakutan bagi setiap pekerja/buruh, karena mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan derita akibat dari PHK itu.<sup>8)</sup>

Kasus Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak oleh pengusaha kepada para pekerja sedang marak terjadi. Pemutusan hubungan kerja mengakibatkan terlepasnya hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Kasus pertama datang dari PT BlueScope Steel Indonesia di Cilegon. Pada tanggal 31 Januari 2019 ratusan

---

<sup>8)</sup> Abdul Khakim, *Op.cit*, hlm. 185

buruh melakukan aksi unjuk rasa kepada PT. Bluescope Steel karena perusahaan tersebut telah memutuskan hubungan pekerjaan secara sepihak sebelum masa kontrak kerja habis. Pihak pekerja menuntut biaya ganti rugi dimana masa kerja mereka bersisa 18 bulan lagi. Dalam proses negoisasi yang telah dilakukan sebelumnya pihak PT. Bluescope Steel menawarkan uang kompensasi sebesar 23 juta pada setiap karyawan namun nominal tersebut tidak sesuai dengan perhitungan ganti rugi.

Kasus lain mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak sebelum kontrak kerja habis terjadi di Jakarta. Perusahaan teknologi informasi asal China, UCWeb Inc. milik Alibaba Group melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak kepada 12 karyawannya di Indonesia. Anak perusahaan milik Jack Ma itu bersengketa dengan para pekerja. Salah satu karyawannya yang bernama Rizky Fadhulloh mengatakan bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan UCWeb Inc. secara sepihak dengan dalih perubahan strategi perusahaan, bukan karena pekerja tersebut melakukan kesalahan dalam pekerja. Dengan alasan itu, 12 karyawan tak diikutsertakan lagi dalam strategi baru tersebut dan harus di PHK.

Sebelumnya telah terdapat judul penulisan tugas akhir mengenai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang berjudul:

1. Judul : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Terikat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Keputusan Menteri Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penulis: Riski Dewi Pratusi (Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana)

Tahun : 2018

2. Judul : Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian

Penulis: Apri Amalia (Universitas Sumatra Utara)

Tahun : 2016

Tetapi penelitian ini bermaksud untuk mengkaji lebih dalam lagi mengenai pemutusan hubungan kerja kontrak sebelum masa kontrak berakhir dan upaya hukum yang dilakukan pekerja dalam memperjuangkan haknya yang di PHK sebelum kontrak kerja berakhir, karena sepengetahuan penulis belum ada pembahasan mengenai keduanya dalam tugas akhir mahasiswa sebelumnya. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk meneliti Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam perkara PT. Blue Scope Steel Indonesia dan UCWeb Inc. Alibaba Group dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul: **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA KONTRAK MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN JUNCTO KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA NOMOR 100 TAHUN 2004 TENTANG KETENTUAN PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU”**.

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apa penyebab terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja kontrak di PT. BlueScope Steel Indonesia & UCWeb Inc. Alibaba Group?
2. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja kontrak yang diputus hubungan kerjanya sebelum masa kontrak habis?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis penyebab terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja kontrak di PT. BlueScope Steel Indonesia & UCWeb Inc. Alibaba Group.
2. Untuk mengetahui upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja kontrak yang diputus hubungan kerjanya sebelum masa kontrak habis.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan tujuan-tujuan yang telah diuraikan di atas, maka diharapkan pembahasan dalam penelitian hukum ini dapat memberikan kegunaan atau manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai bagian yang tidak dapat terpisahkan bagi kalangan akademis hukum, yaitu:

#### **1. Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana pengembangan ilmu hukum, khususnya untuk memperluas pengetahuan dan sebagai referensi dalam hal pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

#### **2. Kegunaan Praktis**

Dapat menjadi wawasan atau sebagai sumbangan pemikiran kepada pembaca dalam menyikapi masalah pekerja yang diputus hubungan kerjanya oleh pengusaha sebelum kontrak habis, mengetahui setiap langkah-langkah apa yang dapat ditempuh agar pekerja mendapatkan hak-haknya, dan sebagai bahan masukan bagi pengusaha.

#### **E. Kerangka Pemikiran**

Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan bahwa Indonesia adalah negara hukum. Hukum seharusnya dapat memberikan perlindungan terhadap masyarakat termasuk tenaga kerja. Terlebih maraknya ketidakseimbangan antara pengusaha dengan tenaga kerja.

Pekerja merupakan salah satu unsur penting dalam suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan peran dan fungsi pekerja dalam menghasilkan barang atau jasa untuk perkembangan suatu perusahaan. Terutama ketika para pekerja melaksanakan pekerjaannya secara bersungguh-sungguh dan maksimal. Ketika pekerja sudah melaksanakan kewajibannya maka perusahaan tersebut harus memenuhi hak-hak pekerjanya.<sup>9)</sup>

Perlindungan hukum kepada pekerja sangatlah penting perannya mengingat bahwa sangat besar peluang pengusaha melakukan PHK kepada pekerjanya dengan alasan yang tidak sesuai dengan ketentuan.

---

<sup>9)</sup> Jono, *Hukum Kepailitan*, Jakarta: Sinar Graika, 2010, hlm. 119

Sesuai dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang mengatakan setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Sudah jelas diatur dalam konstitusi bahwa setiap tenaga kerja berhak bekerja dan mendapatkan imbalan sebagai hasil kerjanya. Oleh sebab itu undang-undang pelaksana Undang-Undang Negara Republik Indonesia harus dapat menjamin hak tersebut.

Pengakhiran hubungan kerja dapat dilihat dari bentuk-bentuk perjanjian kerja itu sendiri. Untuk perjanjian kerja waktu tertentu berakhir ketika masa kontrak habis. Sedangkan pemutusan hubungan kerja untuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat berakhir kapan saja tanpa adanya jangka waktu tertentu.<sup>10)</sup> Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, perjanjian bersifat tertulis dan diwajibkan mendaftarkannya kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.

Berdasarkan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa PHK oleh pengusaha harus memperoleh penetapan terlebih dahulu dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Jadi mem-PHK pekerja/buruh tidak bisa semau atau sekehendak pengusaha sebagaimana yang diatur pada Pasal 158.<sup>11)</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mewajibkan hal tersebut dengan ancaman batal demi hukum jika

---

<sup>10)</sup> Tim Pengajar Hukum Pemburuan, *Buku Ajar Hukum Pemburuan Buku A*, Depok: Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2000, hlm. 183

<sup>11)</sup> Abdul Khakim, *Op.cit*, hlm. 193

pemutusan hubungan kerja dilakukan sepihak tanpa melalui penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Satjipto Raharjo menyebutkan perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.<sup>12)</sup> Setiap warga negara berhak mendapatkan perlindungan hukum dari segala aspek, termasuk perihal ketenagakerjaan.

## F. Metode Penelitian

Penelitian hukum adalah suatu penelitian yang mempunyai objek hukum, baik hukum sebagai suatu ilmu atau aturan-aturan yang sifatnya dogmatis maupun hukum yang berkaitan dengan perilaku kehidupan masyarakat.<sup>13)</sup>

### 1. Metode Pendekatan.

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan Yuridis Normatif. Penelitian yuridis normatif membahas doktrin-doktrin atau asas-asas dalam ilmu hukum.<sup>14)</sup> Dalam ilmu hukum, kajian terhadap penerapan aturan hukum yang didukung oleh teori dan konsep-konsep di bidang hukum, dihadapkan dengan fakta hukum, memunculkan ketidak-terpaduan antara keadaan yang diharapkan (*das sollen*) dengan kenyataan (*das sein*), menimbulkan tanda tanya apa sebenarnya permasalahan

---

<sup>12)</sup> Tesis hukum, “*Pengertian Hukum Menurut Para Ahli*”, <http://tesishukum.com/pengertian-perindungan-hukum-menurut-para-ahli/>, diakses pada tanggal 23 Maret 2019 pukul 20.11

<sup>13)</sup> Jonaedi Efendi & Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2015, hlm. 16

<sup>14)</sup> Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2016, hlm. 24

hukum normatif, sehingga apa yang diharapkan terjadi akibat penerapan hukum tersebut ternyata tidak berfungsi seperti yang diharapkan atau malah hanya menimbulkan konflik yang justru menimbulkan ketidak-adilan, ketertiban, dan ketidakpastian hukum dalam masyarakat, hal yang sebenarnya bertentangan dengan cita-cita hukum sendiri.<sup>15)</sup>

## 2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitis, yang merupakan metode yang dipakai untuk menggambarkan suatu kondisi atau keadaan yang sedang terjadi atau berlangsung yang tujuannya agar dapat memberikan data seteliti mungkin mengenai objek penelitian sehingga mampu menggali hal-hal yang bersifat ideal, kemudian dianalisis berdasarkan teori hukum atau undang-undang yang berlaku.<sup>16)</sup> Peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum yang berkaitan dengan masalah pekerja kontrak yang diputus hubungan kerjanya sebelum kontrak habis berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dihubungkan dengan Keputusan Menteri Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang terjadi pada saat ini.

## 3. Tahap Penelitian

---

<sup>15)</sup> Joenaedi Efendi & Johnny Ibrahim, *Op.cit*, hlm. 125

<sup>16)</sup> Zainuddin Ali, *Op.cit*, hlm. 223

Bahan hukum yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan Penelitian Kepustakaan (*Library Research*). Penelitian Kepustakaan merupakan metode yang digunakan dalam pencarian data sekunder, atau cara pengamatan (bentuk observasi) secara mendalam terhadap tema yang diteliti untuk menemukan ‘jawaban sementara’ dari masalah yang ditemukan di awal sebelum penelitian ditindak lanjuti. Dengan kata lain Penelitian kepustakaan merupakan metode dalam pencarian, mengumpulkan dan menganalisis sumber data untuk diolah dan disajikan dalam bentuk laporan Penelitian Kepustakaan.<sup>17)</sup> Penelitian ini menggunakan bahan hukum primer, sekunder, maupun tersier.

a. Bahan Hukum Primer adalah hukum yang mengikat dari sudut norma dasar, peraturan dasar dan peraturan perundang-undangan, yaitu:

- 1) Undang-Undang Dasar 1945
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial
- 5) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1996 Tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan

---

<sup>17)</sup> A. Rifqi Amin, “*Penelitian Kepustakaan (Library Research)*”, <https://www.banjirembun.com/2012/04/penelitian-kepustakaan.html>, diakses pada tanggal 23 Maret 2019 pukul 21.10

- 6) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Buruh/Pekerja
  - 7) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
  - 8) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan
  - 9) Keputusan Menteri Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
- b. Bahan Hukum Sekunder adalah bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer berupa hasil-hasil penelitian atau karya ilmiah.
  - c. Bahan Hukum Tersier adalah bahan yang memberi petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi dokumen. Studi dokumen yaitu pencarian data informasi yang berhubungan dengan landasan hukum, ketenagakerjaan, serta pemutusan hubungan kerja melalui bahan pustaka seperti buku-buku, karya ilmiah, situs internet dan lain sebagainya yang ada relevansinya dengan objek penelitian serta dapat mendukung proses penelitian ini.

## 5. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis yuridis kualitatif, yaitu penelitian berdasarkan undang-undang yang satu tidak boleh bertentangan dengan perundang-undangan yang lain, memperhatikan nilai undang-undang, mewujudkan kepastian hukum yang hidup dalam masyarakat. Data yang diperoleh dari hasil penelitian yang telah terkumpul sebagai penunjang peneliti skripsi ini akan di susun secara kualitatif.

## **BAB II**

### **TINJAUAN TEORITIK TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN ASAS- ASAS**

#### **A. Tenaga Kerja dan Pekerja**

##### 1. Pengertian Tenaga Kerja dan Pekerja

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1996 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.”<sup>18)</sup>

Pengertian menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di atas sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payman J. Simanjuntak bahwa pengertian tenaga kerja atau *manpower* adalah 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.<sup>19)</sup>

---

<sup>18)</sup> Lalu Husni, *Op.cit*, hlm. 28

<sup>19)</sup> *Ibid*

Pengertian tenaga kerja tersebut jelaslah bahwa tenaga kerja yang sudah bekerja yang dapat disebut pekerja/buruh. Istilah pekerja/buruh muncul dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Pekerja menyandingkan kedua istilah tersebut. Munculnya istilah buruh/pekerja yang disejajarkan disebabkan selama ini pemerintah menghendaki agar istilah buruh diganti menjadi istilah pekerja karena istilah buruh selain berkonotasi pekerja kasar juga menggambarkan kelompok yang selalu berlawanan dengan pihak majikan. Karena itulah pada Orde Baru Serikat Buruh diganti dengan istilah Serikat Pekerja. Serikat pekerja pada saat itu sangat sentralistik sehingga mengekang kebebasan buruh untuk membentuk organisasi/serikat serta tidak respons terhadap aspirasi buruh. Itulah sebabnya ketika RUU serikat Buruh/Pekerja dibahas terjadi perdebatan yang panjang mengenai istilah ini, dari pemerintah menghendaki istilah pekerja, sementara dari kalangan pekerja menghendaki istilah buruh karena trauma pada masa lalu dengan istilah pekerja yang melekat pada istilah serikat pekerja. Pada saat itu serikat pekerja dikendalikan untuk kepentingan pemerintah, akhirnya ditempuh jalan tengah dengan mensejajarkan kedua istilah tersebut.<sup>20)</sup>

Pengertian tenaga kerja jelas lebih luas daripada pengertian pekerja/buruh. Tenaga kerja meliputi setiap orang, baik yang sedang maupun yang akan melakukan pekerjaan. Bagi yang sedang melakukan pekerjaanpun, pekerjaan termaksud dapat dilakukan di dalam maupun diluar hubungan kerja. Di sisi lain, pengertian pekerja/buruh hanya terbatas pada setiap orang yang sedang

---

<sup>20)</sup> *Ibid*, hlm. 31-32

melakukan pekerjaan khususnya di dalam hubungan kerja. Dengan demikian, pekerja/buruh termaksud dalam pengertian tenaga kerja.<sup>21)</sup>

Secara garis besar, pengerahan dan pendayagunaan tenaga kerja bertujuan untuk merealisasikan amanat yang terkatub dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) bahwa tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk itu, negara melalui pemerintahan menyusun strategi kerja, pada tingkat makro maupun mikro, yang tujuan operasionalnya adalah ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan melalui pendayagunaan setiap tenaga kerja agar menjadi potensi pendukung pembangunan, untuk selanjutnya ikut serta dalam operasional tersebut diuraikan lebih lanjut dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal namun manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan. Di sisi lain, tujuan operasional berikutnya adalah untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, dalam upaya mereka mewujudkan kesejahteraan bagi diri maupun keluarganya melalui ‘kerja’.<sup>22)</sup>

Pada zaman penjajahan dahulu, istilah buruh disamaartikan dengan orang-orang yang mengerjakan tangan atau pekerjaan kasar seperti kuli, mandor, tukang, dan lain sebagainya yang di dunia barat sering disebut “*Blue Collar Workers*” sebagai kata lawan bagi mereka yang mengerjakan pekerjaan “halus” seperti

---

<sup>21)</sup> Aloysius Uwiyono, *et.al*, *Asas-Asas Hukum Pemburuan*, Depok: PT. Rajagraindo Persada, 2014, hlm. 28

<sup>22)</sup> *Ibid*

klerk, komis, dan sebagainya yang sering disebut sebagai pegawai *employees* dan disebut “*White Collar Workers*”.<sup>23)</sup>

Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Maimun berpendapat bahwa ada 2 unsur dalam pengertian pekerja/buruh, yaitu: orang yang bekerja dan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Pekerja dibagi menjadi dua dilihat dari bentuk perjanjian kerja, yaitu pekerja kontrak dan pekerja tetap. Pekerja kontrak adalah seseorang yang dipekerjakan oleh pengusaha dalam jangka waktu tertentu. Perusahaan tidak boleh menysaratkan masa percobaan pada pekerja kontrak. Sedangkan pekerja tetap adalah seseorang yang dipekerjakan oleh pengusaha dalam jangka waktu yang tidak ditentukan.<sup>24)</sup>

Prof. M. Laica Marzuki menegaskan bahwa selaku subjek hukum penerima kerja (*werknemer*), buruh adalah tidak berada perintah majikan, tetapi justru berkedudukan hukum yang sama dan sederajat dengan kedudukan hukum majikan sebagai layaknya pihak-pihak yang mengikatkan dirinya pada suatu perjanjian timbal balik.<sup>25)</sup>

Secara ilmiah, pendapat ini dapat diterima, sebab sesungguhnya persoalannya tidak terletak pada adanya perintah, tetapi karena adanya perjanjian kedua belah pihak, yaitu pengusaha dan pekerja. Perjanjian ini mengenai pekerjaan. Pengusaha mempunyai pekerjaan yang tidak dapat dilakukan sendiri,

---

<sup>23)</sup> Koespramono Irsan & Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*, Jakarta: Erlangga, 2016, hlm. 26

<sup>24)</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: PT. Pradya Paramita, 2003, hlm. 13

<sup>25)</sup> Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2017, hlm. 117

sedangkan pekerja memiliki tenaga untuk bekerja, tetapi mempunyai pekerjaan yang dapat dilakukannya, maka bertemulah penawaran dan permintaan.<sup>26)</sup>

## 2. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Setiap pekerja dan pengusaha memiliki hubungan yang saling berkesinambungan. Maka dari itu demi terjaganya keberlangsungan hubungan antara pekerja dan pengusaha diperlukan adanya regulasi berupa hak dan kewajiban dari berbagai pihak.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah mengatur hak-hak tenaga kerja dalam beberapa asal, diantaranya sebagai-berikut:

- a. Hak mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama.  
Setiap tenaga kerja berhak memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Selanjutnya setelah mendapatkan pekerjaan, pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Ketentuan ini tercantum dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- b. Hak mendapatkan pelatihan kerja.  
Demi tercapainya pengembangan kreatifitas sumber daya manusia, maka setiap tenaga kerja berhak memperoleh atau meningkatkan kompetensi kerja sesuai bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Ketentuan ini tercantum dalam Pasal 11, Pasal 12 ayat (3), Pasal 18 ayat (1), dan Pasal 23 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- c. Hak penempatan tenaga kerja.  
Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak baik di dalam maupun diluar negeri. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- d. Hak mendapatkan perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan.  
Bab X Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memuat banyak sub-bab yang menjelaskan tentang perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja. Perlindungan ini termasuk kepada tenaga kerja yang memiliki cacat dan wanita hamil. Tenaga kerja juga berhak mendapatkan upah

---

<sup>26)</sup> *Ibid*

sebagai hasil kerja keras yang telah mereka lakukan. Kesejahteraan tenaga kerja juga harus dijamin hingga akhir perjanjian kerja dan ketika tenaga kerja di putus hubungan kerjanya maka tenaga kerja berhak mendapatkan uang pesangon. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 67, Pasal 76, Pasal 78, Pasal 79, Pasal 80, Pasal 81, Pasal 82, Pasal 83, Pasal 84, Pasal 86, Pasal 88 ayat (1), Pasal 99 ayat (1), Pasal 100 ayat (1), Pasal 104 ayat (1), Pasal 137, dan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Kewajiban pekerja tercantum pula dalam beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, diantaranya sebagai berikut:

- a. Pasal 102 menyebutkan bahwa dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- b. Pasal 106 menyebutkan bahwa pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama dan pengusaha serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.
- c. Pasal 136 ayat (1) menjelaskan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.
- d. Pasal 140 ayat (1) menjelaskan bahwa pekerja dan serikat wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya dalam waktu 7 hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan.

Dalam KUH Perdata ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c yang intinya sebagai berikut:<sup>27)</sup>

- a. Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan; melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian pengusaha dapat diwakilkan. Untuk itulah mengingat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang sangat pribadi sifatnya karena berkaitan dengan keterampilan dan keahliannya, maka berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan jika pekerja meninggal dunia, maka hubungan berakhir dengan sendirinya (PHK demi hukum).

---

<sup>27)</sup> Lalu Husni, *Op.Cit* hlm. 68

- b. Buruh/pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha; dalam melakukan pekerjaan buruh/pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut.
- c. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda; jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti-rugi dan denda.

### 3. Pengertian Pengusaha

Sebagaimana halnya dengan istilah buruh, istilah majikan ini sangat populer karena perundang-undangan sebelum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah majikan. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan bahwa Majikan adalah “orang atau badan hukum yang memperkerjakan buruh”. Sama halnya dengan istilah buruh, istilah majikan juga kurang sesuai dengan konsep Hubungan Industrial Pancasila karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada di atas sebagai lawan atau kelompok penekan dari buruh, padahal antara buruh dan majikan secara yuridis merupakan mitra kerja yang mempunyai kedudukan yang sama. Karena itu lebih tepat menggunakan istilah pengusaha.<sup>28)</sup>

Sehubungan dengan hal tersebut, perundang-undangan yang lahir kemudian seperti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah Pengusaha. Dalam Pasal 1 ayat 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian Pengusaha adalah:

---

<sup>28)</sup> *Ibid*, hlm. 47

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Selain pengertian pengusaha, Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga memberikan pengertian pemberi kerja yakni orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengaturan istilah pemberi kerja ini muncul untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai Pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal. Jadi dengan demikian pengertian pemberi kerja lebih luas dari pengusaha, pengusaha sudah pasti pemberi kerja, namun pemberi kerja belum tentu pengusaha.<sup>29)</sup>

Sedangkan pengertian perusahaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (6) adalah:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan buruh/pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk apapun;
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

---

<sup>29)</sup> *Ibid*, hlm. 48

#### 4. Hak dan Kewajiban Pengusaha.

Hak-hak pengusaha telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu:

- a. Berhak sepenuhnya atas hasil kerja pekerja;
- b. Berhak atas ditaatinya aturan kerja oleh pekerja, termasuk pemberian sanksi;
- c. Berhak melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh pengusaha;
- d. Berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh.

Selanjutnya kewajiban pengusaha adalah.<sup>30)</sup>

- a. Kewajiban membayar upah; dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. Ketentuan tentang upah ini juga telah mengalami perubahan pengaturan ke arah hukum publik. Hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar oleh pengusaha yang dikenal sebagai upah minimum, maupun pengaturan upah dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maupun Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah. Campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah ini penting guna menjaga agar jangan sampai besarnya upah yang diterima oleh pekerja terlampau rendah sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya meskipun secara minimum sekalipun.
- b. Kewajiban memberikan istirahat/cuti; pihak majikan/pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat kepada pekerja seperti istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja. Selain itu pengusaha juga berkewajiban untuk memberikan cuti tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas cuti ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian diharapkan gairah kerja akan tetap stabil. Cuti tahunan yang lamanya 12 hari kerja. Selain itu pekerja juga berhak atas cuti panjang selama 2 bulan setelah bekerja terus-menerus selama 6 tahun pada suatu perusahaan (Pasal 79 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
- c. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan; majikan/pengusaha wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan (Pasal 1602 KUH Perdata). Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, kewajiban ini tidak hanya sebatas bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan, tetapi juga

---

<sup>30)</sup> *Ibid*, hlm. 69

bagi pekerja yang tidak bertempat tinggal di rumah majikan. Perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, kematian, telah dijamin melalui perlindungan Jamsostek sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).

- d. Kewajiban memberikan surat keterangan; kewajiban ini didasarkan pada ketentuan Pasal 1062a KUH Perdata yang menentukan bahwa majikan/pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan. Dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa kerja). Surat keterangan itu juga diberikan meskipun inisiatif pemutusan hubungan kerja datangnya dari pihak pekerja. Surat keterangan tersebut sangat penting artinya sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga ia diperlakukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.

Kewajiban pengusaha yang telah dipaparkan diatas merupakan hak pekerja/buruh, sebaliknya kewajiban pekerja/buruh merupakan hak pengusaha.

## **B. Perjanjian Kerja.**

### **1. Pengertian Perjanjian Kerja.**

Istilah perjanjian sebenarnya tidak dikenal dalam KUH Perdata, yang ada ialah perikatan atau *verbinten* (Pasal 1233) dan persetujuan atau *over-reenkomst* (Pasal 1313). Beberapa ahli hukum juga berbeda pendapat dalam menggunakan istilah-istilah tersebut. Di Indonesia istilah *verbinten* diterjemahkan dalam tiga arti, yaitu perikatan, perutusan dan perjanjian. Sedangkan istilah *overeenkomst* diterjemahkan dalam dua arti, yaitu perjanjian dan persetujuan.<sup>31)</sup>

Pasal 1313 KUH Perdata menyebutkan pengertian perjanjian adalah suatu perbuatan dimana seseorang atau lebih mengikatkan diri pada orang lain untuk melaksanakan sesuatu hal.

---

<sup>31)</sup> Abdul Khakim, *Op.Cit*, hlm. 55

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Aebeidsoverenkoms*, yang mempunyai beberapa pengertian.<sup>32)</sup> Pasal 1601a KUH Perdata memberikan pengertian sebagai berikut: suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat (14) memberikan pengertian, yakni suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Selain pengertian normatif seperti diatas, Iman Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>33)</sup>

Perbedaan perjanjian kerja antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan KUH Perdata bahwa di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, kedua belah pihak setara, sedangkan dalam KUH Perdata tidak setara karena pihak buruh lebih rendah dari majikan. Hal ini terlihat dari ketentuan bahwa ‘buruh mengikatkan diri’.<sup>34)</sup>

Ehrenberg dan Smith berpendapat bahwa fungsi dan peran dari suatu perjanjian kerja yaitu: mencapai kesempatan antara pekerja/buruh dan pengusaha, mengatur dan memisahkan surplus hubungan selain urusan investasi, berbagi resiko dan menjamin kelancaran pendapatan serta mendorong kinerja tingkat tinggi.<sup>35)</sup>

---

<sup>32)</sup> Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm. 62

<sup>33)</sup> *Ibid*

<sup>34)</sup> Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Papas Sinar Sinanti, 2014, hlm. 27

<sup>35)</sup> Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Op.Cit*, hlm. 48

## 2. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja/Hubungan Kerja.

Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan buruh/pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, perintah, dan upah.

Sayid Mohammad memberikan pandangannya mengenai pengertian hubungan kerja dalam pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum, lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha.<sup>36)</sup>

Koesparmono Irsan dan Armansyah mendefinisikan hubungan kerja adalah hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang mengandung adanya unsur pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>37)</sup>

Berdasarkan pengertian tersebut jelaslah bahwa berbicara mengenai hubungan kerja tidak dapat dipisahkan dari perjanjian kerja karena syarat adanya hubungan kerja harus ada perjanjian kerja. Karena itu dapat ditarik beberapa unsur dari hubungan kerja yakni:<sup>38)</sup>

### a. Adanya unsur *Work* atau Pekerjaan.

Dalam suatu hubungan kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUH Perdata Pasal 1603a yang berbunyi: “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga untuk menggantikannya.”

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

---

<sup>36)</sup> *Ibid*, hlm. 112

<sup>37)</sup> Koesparmono Irsan & Armansyah, *Op.Cit*, hlm. 67

<sup>38)</sup> Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm. 63-64

b. Adanya Unsur Perintah (*Command*).

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

c. Adanya Upah (*Pay*).

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

### 3. Syarat-syarat Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Ketentuan ini juga tercantum dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam huruf a dan b merupakan syarat subjektif, sedangkan dasar huruf c dan d merupakan syarat objektif. Dalam hal terjadi dimana perjanjian kerja itu tidak memenuhi syarat subjektif, maka perjanjian itu dapat dibatalkan. Artinya, salah satu pihak (yang tidak cakap) memiliki hak untuk meminta agar perjanjian itu dibatalkan oleh hakim. Kemudian jika perjanjian kerja itu tidak memenuhi

syarat objektif, perjanjian itu batal demi hukum. Artinya, dari semula dianggap tidak pernah ada perjanjian atau perikatan, sehingga para pihak tidak memiliki dasar untuk saling menuntut di muka sidang pengadilan.<sup>39)</sup>

#### 4. Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja.

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/atau tertulis (Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Secara normatif menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu dalam proses pembuktian. Namun tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.<sup>40)</sup>

- a. Perjanjian kerja secara tertulis, yaitu perjanjian kerja yang harus dibuat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Contoh: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perjanjian Kerja Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), Perjanjian Kerja Antar Negara (AKAN), dan perjanjian kerja laut.<sup>41)</sup>
- b. Perjanjian kerja secara lisan (tidak tertulis), yaitu perjanjian kerja yang dibuat sesuai kondisi masyarakat secara tidak tertulis. Dalam aspek yuridis perjanjian kerja lisan (tidak tertulis) diakui eksistensinya. Namun kepentingan litigasi memiliki kelemahan untuk pembuktian jika timbul perselisihan di kemudian hari.<sup>42)</sup>

Kosidin membagi perjanjian menjadi dua macam, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu, dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Sedangkan Djumandi mengelompokan perjanjian kerja menjadi empat macam, yaitu perjanjian kerja tertentu, perjanjian kerja persaingan (*concurrentie beding*), perjanjian kerja dirumah, perjanjian kerja laut.<sup>43)</sup>

---

<sup>39)</sup> Abdul Khakim, *Op.Cit*, hlm 57

<sup>40)</sup> Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm. 66

<sup>41)</sup> Abdul Khakim, *Op.Cit*, hlm. 60

<sup>42)</sup> *Ibid*

<sup>43)</sup> Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Op.Cit*, hlm. 121

Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan:

- 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 pembayaran;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya, dan waktu tidak tertentu bagi hubungan kerjanya tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu.

#### 5. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. Pekerja/buruh meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan penetapan atau penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Setiawan menjelaskan alasan hapusnya perjanjian, yaitu:<sup>44)</sup>

- a. Ditentukan dalam perjanjian oleh kedua belah pihak;
- b. Undang-undang menentukan batas berlakunya suatu perjanjian;

---

<sup>44)</sup> *Ibid*, hlm.51

- c. Para pihak atau undang-undang dapat menentukan bahwa dengan terjadinya peristiwa tertentu, maka perjanjian akan dihapus (misalnya meninggal);
- d. Pernyataan menghentikan perjanjian (*opzegging*);
- e. Tujuan perjanjian telah tercapai;
- f. Perjanjian hapus karena putusan hakim;
- g. Dengan perjanjian para pihak, dalam hal ini para pihak masing-masing setuju untuk saling menghentikan perjanjiannya.

### C. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Definisi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tercantum dalam Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antar pekerja/buruh untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu untuk pekerjaan tertentu.”

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Perjanjian untuk waktu tertentu tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan.<sup>45)</sup>

Masa percobaan adalah masa atau waktu untuk menilai kinerja dan kesungguhan, kecakapan seorang calon pekerja. Dalam masa percobaan pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak (tanpa izin dari pejabat yang berwenang). Ketentuan yang tidak boleh memperbolehkan adanya masa percobaan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu karena perjanjian

---

<sup>45)</sup> Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm. 67

kerja berlangsung relatif singkat. Dalam masa percobaan ini pengusaha dilarang membayar upah minimum yang berlaku.<sup>46)</sup>

### 1. Dasar Hukum Perjanjian Waktu Tertentu

Dasar hukum perjanjian kerja waktu tertentu adalah:

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Pasal 50 sampai dengan Pasal 66);
- b. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- c. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 220 Tahun 2004 Tentang Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.

### 2. Prinsip Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Beberapa prinsip perjanjian kerja waktu tertentu yang harus diperhatikan antara lain:<sup>47)</sup>

- a. Harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia dan huruf latin, minimal rangkap dua. Apabila dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing dan terjadi perbedaan penafsiran, maka yang digunakan adalah bahasa Indonesia.
- b. Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.
- c. Paling lama tiga tahun, termasuk jika ada perpanjangan atau pembaharuan.
- d. Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu dilakukan setelah tenggang waktu tiga puluh hari sejak berakhirnya perjanjian.
- e. tidak mensyaratkan adanya masa percobaan kerja
- f. Upah dan syarat-syarat kerja yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (PKB), dan peraturan perundang-undangan.
- g. Upah dan syarat-syarat kerja yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (PKB), dan peraturan perundang-undangan.

Apabila prinsip-prinsip itu dilanggar maka:

---

<sup>46)</sup> *Ibid*

<sup>47)</sup> Abdul Khakim, *Op.Cit*, hlm. 66-67

- 1) Terhadap huruf a sampai f, maka secara hukum perjanjian kerja waktu tertentu berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- 2) Terhadap huruf g, maka tetap berlaku ketentuan dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan.

### 3. Syarat-syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Seperti syarat perjanjian kerja pada umumnya, perjanjian kerja waktu tertentu harus memenuhi syarat-syarat pembuatan, baik syarat formil maupun materil. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan syarat materil diatur dalam Pasal 52, 55, 58, 59, dan 60 sedangkan syarat formil diatur dalam Pasal 54 dan 57.<sup>48)</sup>

Menurut Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, secara formil pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu harus mencantumkan:

- 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;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan lokasi perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Syarat-syarat kerja yang dimuat dalam perjanjian kerja waktu tertentu tidak boleh lebih rendah dari syarat-syarat kerja yang termuat dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Jika perjanjian lebih rendah maka yang

---

<sup>48)</sup> *Ibid*, hlm. 68

berlaku adalah syarat-syarat yang termuat dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.<sup>49)</sup>

Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam rangkap dua, untuk masing-masing pengusaha dan pekerja/buruh. Mengingat perlunya pencatatan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, maka ditambah satu rangkap lagi, yaitu untuk instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat. Pencatatan dilakukan selambat-lambatnya tujuh hari kerja sejak penandatanganan perjanjian kerja. Segala hal dan/atau biaya yang timbul atas pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu menjadi tanggung jawab pengusaha (Pasal 53 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).<sup>50)</sup>

#### 4. Kategori Perjanjian untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menetapkan kategori pekerjaan untuk perjanjian kerja waktu tertentu sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan atau penjajakan.

Pasal ini menanggulangi pengusaha yang dengan sengaja memberlakukan perjanjian kerja waktu tertentu untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap.

---

<sup>49)</sup> *Ibid*

<sup>50)</sup> *Ibid*

## 5. Pengelompokan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pengelompokan perjanjian kerja waktu tertentu terdiri atas:<sup>51)</sup>

- a. Perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaian paling lama tiga tahun.
  - 1) Didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.
  - 2) Untuk jangka waktu paling lama tiga tahun.
  - 3) Hubungan kerja putus demi hukum apabila pekerjaan tertentu dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan.
  - 4) Dapat dilakukan pembaharuan:
    - a) Apabila karena dalam kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan; dan
    - b) Setelah melebihi masa tegang waktu tiga puluh hari sejak berakhirnya perjanjian kerja.
  - 5) Selama tenggang waktu tiga puluh hari secara hukum tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha.
- b. Perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang bersifat musiman.
  - 1) Berlaku untuk pekerjaan yang pelaksanaannya bergantung pada musim atau cuaca.
  - 2) Hanya untuk satu jenis pekerjaan tertentu.
  - 3) Hanya untuk satu jenis pekerjaan tertentu.
  - 4) Dapat juga dilakukan untuk pekerjaan-pekerjaan yang bersifat untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.
  - 5) Tidak dapat dilakukan pembaruan untuk perjanjian kerja waktu tertentu poin 1) dan poin 3).
- c. Perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru.
  - 1) Berlaku untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan atau penjajakan.
  - 2) Jangka waktu paling lama dua tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama satu tahun.
  - 3) Tidak dapat dilakukan pembaruan.
  - 4) Hanya boleh diberlakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.

---

<sup>51)</sup> *Ibid*, hlm. 69-71

d. Perjanjian kerja harian lepas.

- 1) Berlaku untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran.
- 2) Pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 hari dalam sebulan.
- 3) Apabila pekerja/buruh bekerja 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut, perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

6. Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Menurut Pasal 59 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperpanjang dengan jangka waktu paling lama tiga tahun.

Yang dimaksud diperpanjang ialah melanjutkan hubungan kerja setelah perjanjian kerja waktu tertentu berakhir tanpa adanya pemutusan hubungan kerja. Sedangkan pembaruan adalah melakukan hubungan kerja baru setelah perjanjian kerja waktu tertentu pertama berakhir melalui pemutusan hubungan kerja dengan tenggang waktu tiga puluh hari.<sup>52)</sup>

- a. Jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu dapat diadakan paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun (Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
- b. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya boleh dilakukan sekali dan paling lama dua tahun (Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Ketika berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu maka hubungan kerja berakhir demi hukum.

---

<sup>52)</sup> *Ibid*, hlm. 72

## **D. Pemutusan Hubungan Kerja.**

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

Halim mengatakan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu.<sup>53)</sup>

Pasal 1 ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-15A/Men/1994 bahwa PHK ialah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Kedua pengertian diatas memiliki latar belakang yang berbeda. Pengertian pertama lebih bersifat umum karena pada kenyataannya tindakan PHK tidak hanya timbul karena prakasa pengusaha, tetapi oleh sebab-sebab lain dan tidak harus izin kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P). Untuk pengertian kedua bersifat khusus, dimana tindakan PHK dilakukan oleh pengusaha karena pekerja/buruh melakukan pelanggaran atau kesalahan sehingga harus izin terlebih dahulu kepada P4D/P4P sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Pada saat ini PHK bisa dilakukan jika ada penetapan terlebih dahulu dari Pengadilan Hubungan Industrial. Jika tidak, pemutusan hubungan kerja tersebut statusnya batal demi hukum.<sup>54)</sup>

Poquiz mengatakan bahwa pemutusan hubungan kerja kepada seseorang karyawan tidak dapat hanya dianggap sebagai terhentinya atau berakhirnya suatu hubungan perjanjian biasa, tetapi merupakan sebuah fenomena ekonomi yang memberikan pengaruh besar kepada anggota keluarga

---

<sup>53)</sup> *Ibid*, hlm. 188

<sup>54)</sup> *Ibid*, hlm. 189

pekerja. Oleh karena itu didasarkan dengan prinsip keadaan sosial, pemutusan hubungan kerja diatur secara khusus dalam hukum.<sup>55)</sup>

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

PHK dalam hukum ketenagakerjaan merupakan upaya terakhir setelah berbagai langkah yang telah dilakukan namun tidak membawa hasil seperti diharapkan. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mensyaratkan PHK setelah adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan. Lembaga dimaksud adalah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial yakni diluar pengadilan mediator atau konsiliator, sedangkan melalui jalur pengadilan yakni Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).<sup>56)</sup>

PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari kalangan buruh/pekerja karena dengan PHK buruh/pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (pengusaha, buruh/pekerja, serikat buruh/pekerja, dan pemerintah), dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.<sup>57)</sup>

## 2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja.

---

<sup>55)</sup> Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Op.Cit*, hlm 166

<sup>56)</sup> Lalu Husni, *Op.cit*, hlm.175

<sup>57)</sup> *Ibid*

PHK secara teoritis terbagi dalam empat macam, yaitu PHK demi hukum, PHK demi pengadilan, PHK oleh pekerja/buruh, dan PHK oleh pengusaha. PHK yang terakhir ini tampaknya lebih dominan diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan. Hal ini karena PHK oleh pengusaha sering tidak dapat diterima oleh pekerja/buruh sehingga menimbulkan permasalahan. Disamping perlunya perlindungan bagi pekerja/buruh dari kemungkinan tindakan pengusaha yang sewenang-wenang.<sup>58)</sup>

a. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum ialah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum.<sup>59)</sup> Pasal 1603e KUH Perdata menyebutkan bahwa: hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan undang-undang atau jika semuanya itu tidak ada, menuntut kebebasan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan penyebab PHK demi hukum adalah:

- 1) Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- 2) Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- 3) Pekerja/buruh telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (PKB), atau peraturan perundang-undangan; dan
- 4) Pekerja/buruh meninggal dunia.

---

<sup>58)</sup> Abdul Khakim, *Loc.cit.*

<sup>59)</sup> *Ibid*

Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu tidak hanya karena berdasarkan waktu yang telah disepakati, tetapi juga karena telah selesainya pekerjaan yang telah diperjanjikan. Jika pengusaha baru bermaksud untuk melakukan PHK, wajib mengajukan permohonan penetapan kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai ketentuan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.<sup>60)</sup>

b. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan.

Sebelum terbentuknya Pengadilan Hubungan Industrial melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dimaksud pemutusan kerja oleh pengadilan ialah pemutusan kerja oleh pengadilan perdata biasa atas permintaan yang bersangkutan (majikan/buruh) berdasarkan alasan penting. Dalam Pasal 1603v KUH Perdata disebutkan tiap pihak (buruh/majikan) setiap waktu, juga sebelum pekerjaan dimulai berwenang berdasarkan alasan penting mengajukan permintaan tertulis kepada pengadilan di tempat kediamannya yang sebenarnya untuk menyatakan perjanjian kerja putus.<sup>61)</sup> Salah satu pihak (pengusaha atau pekerja/keluarganya) mengajukan pembatalan perjanjian pada pengadilan. Contohnya, jika pengusaha mempekerjakan pekerja dibawah

---

<sup>60)</sup> *Ibid*, hlm. 190

<sup>61)</sup> Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm. 184

umur (kurang dari delapan belas tahun), dimana wali anak tersebut mengajukan pembatalan perjanjian kerja kepada pengadilan.<sup>62)</sup>

c. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh

Buruh/pekerja berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha, karena pada prinsipnya buruh tidak boleh dipaksakan untuk terus-menerus bekerja bilamana ia sendiri tidak menghendaknya. Dengan demikian, PHK oleh buruh ini dilakukan atas instansi buruh/pekerja yang bersangkutan untuk meminta diputuskan hubungan kerjanya.<sup>63)</sup> Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:<sup>64)</sup>

- 1) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- 2) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- 3) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- 4) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
- 5) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan; atau
- 6) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja. Ketentuan ini tercantum dalam Pasal 169 ayat (1).

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud diatas, pekerja/buruh berhak mendapatkan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai dengan

---

<sup>62)</sup> Abdul Khakim, *Op.Cit*, hlm. 191

<sup>63)</sup> Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm. 182

<sup>64)</sup> *Ibid*

Pasal 156 ayat (4). Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan memberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4).<sup>65)</sup>

Pekerja dapat mengakhiri hubungan kerja dengan melakukan pengunduran diri atas kemauan sendiri tanpa perlu meminta penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan kepada buruh/pekerja yang bersangkutan memperoleh uang pergantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4). Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauannya sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud di atas harus memenuhi syarat:<sup>66)</sup>

- 1) Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- 2) Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
- 3) Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal dimulai pengunduran diri.

---

<sup>65)</sup> *Ibid*, hlm. 183

<sup>66)</sup> *Ibid*

#### d. Pemutusan Kerja oleh Pengusaha

Pemutusan kerja oleh pengusaha adalah PHK dimana kehendak atau prakarsanya berasal dari pengusaha karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja/buruh atau mungkin karena faktor-faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugi, perubahan status, dan sebagainya. Menurut Abdul Khakim, PHK oleh pengusaha terbagi menjadi dua macam yaitu:<sup>67)</sup>

- 1) PHK karena kesalahan ringan dan
- 2) PHK karena kesalahan berat.

Berdasarkan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa PHK oleh pengusaha harus memperoleh penetapan terlebih dahulu dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Jadi mem-PHK pekerja/buruh tidak bisa semau atau sekehendak pengusaha. Kesemuanya harus dilakukan dengan dasar dan alasan yang kuat, sebagaimana diatur dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pengusaha dilarang melakukan PHK terhadap pekerja/buruh (Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan) karena berbagai alasan pekerja/buruh:<sup>68)</sup>

- 1) Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melebihi dua belas bulan secara terus-menerus;
- 2) Memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku;
- 3) Menjalankan ibadah yang dipertahankan agamanya;

---

<sup>67)</sup> Abdul Khakim, *Op.Cit*, hlm. 193

<sup>68)</sup> *Ibid*, hlm. 194

- 4) Menikah;
- 5) Hamil, melahirkan gugur kandunga, atau menyusui bayinya;
- 6) Mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya dalam satu perusahaan, kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- 7) Mendirikan, menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh diluar jam kerja, atau didalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- 8) Mengadukan perusahaan yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan; perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- 9) Dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja menurut keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Jika pengusaha melakukan PHK karena alasan tersebut, PHK-nya adalah batal demi hukum (Pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Selanjutnya pengusaha dapat mem-PHK pekerja/buruh (Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan) karena alasan pekerja/buruh sebagai berikut:<sup>69)</sup>

- 1) Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- 2) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- 3) Mabuk; meminum minuman keras yang memabukan; memakai dan atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- 4) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- 5) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- 6) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;

---

<sup>69)</sup> *Ibid*

- 7) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan, kecuali untuk kepentingan negara; atau
- 8) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara lima tahun atau lebih.

Persyaratan lain yang harus di penuhi pengusaha dalam melakukan PHK adalah bukti pendukung, yaitu:<sup>70)</sup>

- 1) Pekerja/buruh tertangkap tangan;
- 2) Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
- 3) Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan dikurung sekurang-kurangnya dua orang saksi.

Dengan demikian pemutusan hubungan yang dilakukan oleh pengusaha harus beralasan dan cukup bukti yang kuat.

### 3. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja.

Pada awalnya dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1969 yang secara eksplisit diatur hanyalah prosedur PHK oleh pengusaha, itu pun hanya sebatas PHK karena kesalahan berat. Namun kemudian dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berkembang pengaturan prosedur PHK oleh pekerja/buruh disamping juga adanya prosedur PHK secara umum. Berikut diuraikan prosedur PHK menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:<sup>71)</sup>

#### a. Prosedur PHK Secara Umum.

---

<sup>70)</sup> *Ibid*, hlm. 195

<sup>71)</sup> *Ibid*, hlm. 197

- 1) Sebelumnya semua pihak (pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh) harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya PHK. Ketentuan ini tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 151 ayat (1).
- 2) Jika tidak dapat dihindari, pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh mengadakan perundingan. Ketentuan ini tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 151 ayat (2).
- 3) Jika perundingan berhasil, buat persetujuan bersama.
- 4) Jika tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan secara tertulis disertai dasar dan alasan-alasannya kepada pengadilan hubungan industrial. Ketentuan ini tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 151 ayat (3), dan Pasal 152 ayat (1).
- 5) Selama belum ada penetapan/putusan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, kedua pihak tetap melaksanakan segala kewajiban masing-masing. Dimana pekerja/buruh tetap menjalankan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah. Ketentuan ini tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 155 ayat (2).
- 6) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan huruf e berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses PHK dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja/buruh. Ketentuan ini tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 155 ayat (3).

Khusus mengenai penanganan PHK massal yang disebabkan keadaan perusahaan, seperti rasionalisasi, resesi ekonomi, dan lain-lain. Shamad menyarankan sebelumnya agar melakukan upaya perbaikan.<sup>72)</sup>

- 1) Bentuk perbaikan perusahaan melalui peningkatan efisiensi atau penghematan, antara lain:<sup>73)</sup>
  - a) Mengurangi *shift* (kerja giliran apabila perusahaan menggunakan kerjasistem *shift*).
  - b) Membatasi atau menghapuskan kerja lembur sehingga dapat mengurangi biaya tenaga kerja.
  - c) Meningkatkan usaha-usaha efisiensi, seperti mempercepat pensiun bagi pekerja/buruh yang kurang produkti.
  - d) Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergiliran untuk sementara waktu.

---

<sup>72)</sup> *Ibid*, hlm. 198

<sup>73)</sup> *Ibid*

- 2) Jika upaya-upaya tersebut tidak berhasil maka untuk memperbaiki keadaan perusahaan, pengusaha terpaksa melakukan PHK dengan cara:
  - a) Sebelumnya harus merundingkan dan menjelaskan kepada serikat pekerja/ serikat buruh mengenai keadaan perusahaan secara riil agar mereka memahami alasan PHK yang dilakukan oleh pengusaha.
  - b) Bersama serikat pekerja/serikat buruh merumuskan jumlah dan kriteria pekerja yang di PHK.
  - c) Merundingkan persyaratan dalam melakukan PHK secara terbuka dan dilandasi itikad baik.
  - d) Setelah persyaratan PHK disetujui bersama, selanjutnya dilakukan sosialisasi untuk dapat diketahui oleh seluruh pekerja/buruh, sebagai dasar diterima atau tidaknya syarat-syarat tersebut.
  - e) Jika sudah ada persetujuan dari masing-masing pekerja/buruh, ditetapkan prioritas pelaksanaan PHK terhadap pekerja/buruh secara bertahap.
  - f) Pada saat penyelesaian PHK dibuat persetujuan bersama, dengan menyebutkan besarnya uang pesangon dan lain-lain.
  - g) Selesai melaksanakan rangkaian di atas, dilakukan rekapitulasi untuk dasar mengajukan permohonan izin ke P4P melalui Kandepnaker setempat.

b. Prosedur PHK oleh Pengusaha.

Prosedur PHK oleh pengusaha terbagi dalam dua macam, yaitu:

- 1) PHK karena kesalahan ringan. PHK karena kesalahan ringan biasanya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hal ini dilakukan untuk keabsahan prosedur tersebut.<sup>74)</sup>
  - a) Biasanya diawali dengan adanya peringatan lisan, kemudian peringatan tertulis kesatu, kedua, dan ketiga (terakhir). Peringatan tertulis secara bertahap tidaklah bersifat mutlak, bergantung tingkat kesalahan yang dilakukan pekerja/buruh dan urgensinya bagi perusahaan. Jadi bisa saja pengusaha langsung memberikan peringatan tertulis pertama dan terakhir, sepanjang prosedur itu telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian bersama. Peringatan tertulis pertama dan terakhir dalam praktik sering digunakan pengusaha untuk

---

<sup>74)</sup> *Ibid*, hlm. 201

memberikan sanksi kepada pekerja/burug yang mengarah kepada pemutusan hubungan kerja. Masa berlaku masing-masing peringatan biasanya enam bulan, kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian bersama.

- b) Apabila masih dalam tenggang waktu berlakunya peringatan tertulis ketiga (terakhir) ternyata pekerja/buruh melakukan kesalahan lagi, pengusaha secara langsung dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
  - c) Apabila pemutusan hubungan kerja dapat diterima oleh pekerja/buruh yang bersangkutan, buat perjanjian bersama untuk dasar permohonan penetapan ke pengadilan hubungan industrial.
  - d) Apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat diterima oleh pekerja/buruh bersangkutan, salah satu pihak atau para pihak menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 2) PHK karena alasan berat. Sejak terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 atas Hak Uji Materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, maka PHK oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat hanya dapat dilakukan setelah adanya putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht*).<sup>75)</sup>
- c. Prosedur PHK oleh Pekerja/Buruh

Sebagaimana dalam uraian sebelumnya bahwa PHK oleh pekerja/buruh itu terbagi dan disebabkan oleh dua hal, yaitu PHK karena permintaan pengunduran diri dan PHK karena permohonan kepada pengadilan hubungan industrial. Masing-masing memiliki prosedur yang berbeda,yaitu:<sup>76)</sup>

---

<sup>75)</sup> *Ibid*, hlm. 202

<sup>76)</sup> *Ibid*, hlm. 202-203

- 1) Prosedur PHK karena permintaan pengunduran diri. Diatur dalam Pasal 162 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:
  - a) Diajukan secara tertulis kepada pengusaha selambat-lambatnya tiga puluh hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
  - b) Tidak terikat dalam dinas; dan pengunduran diri.
  - c) Tetap menjalankan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;

Prosedur secara rinci dapat diatur lebih lanjut dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

- 2) Prosedur PHK karena permohonan kepada pengadilan hubungan industrial. Diatur dalam Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Prosedur penyelesaian adalah melalui upaya penyelesaian perundingan bipartit, konsiliasi, atau mediasi, kemudian mengajukan gugatan pada pengadilan hubungan industrial. Jadi, setelah penyelesaian diluar pengadilan tidak berhasil, pekerja/buruh menempuh penyelesaian melalui pengadilan, yakni dengan cara mengajukan gugatan kepada pengusaha melalui pengadilan hubungan industrial.<sup>77)</sup>

#### 4. Hak-Hak Pekerja yang diputus Hubungannya.

Menurut Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bilamana terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang pergantian hak yang seharusnya diterima.

##### a. Uang Pesangon.

Uang pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai akibat adanya PHK yang

---

<sup>77)</sup> *Ibid*

jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja/buruh yang bersangkutan. Perhitungan uang pesangon diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:<sup>78)</sup>

- 1) Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- 2) Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- 3) Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- 4) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- 5) Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- 6) Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- 7) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) tahun upah;
- 8) Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) tahun upah;
- 9) Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) tahun upah (Pasal 156 ayat 2).

b. Uang Penghargaan Masa Kerja.

Perhitungan uang penghargaan masa kerja ditetapkan sebagai berikut:<sup>79)</sup>

- 1) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- 2) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- 3) Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- 4) Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- 5) Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- 6) Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;

---

<sup>78)</sup> Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm. 186

<sup>79)</sup> *Ibid*

- 7) Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- 8) Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah (Pasal 156 ayat 3).

c. Uang Pergantian Hak.

Uang pergantian hak yang seharusnya diterima oleh buruh/pekerja meliputi:<sup>80)</sup>

- 1) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- 2) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- 3) Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- 4) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (Pasal 156 ayat 4).

## E. Perlindungan Hukum

### 1. Pengertian Perlindungan Hukum.

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pelanggan dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.<sup>81)</sup>

Setiono mengatakan bahwa perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan

---

<sup>80)</sup> *Ibid*

<sup>81)</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1987, hlm. 25

ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.<sup>82)</sup>

Satjipto Raharjo menyebutkan perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.<sup>12)</sup> Setiap warga negara berhak mendapatkan perlindungan hukum dari segala aspek, termasuk perihal ketenagakerjaan.<sup>83)</sup>

## 2. Macam-macam Perlindungan Hukum.

Menurut Philipus M. Hadjon, bahwa sarana perlindungan Hukum ada dua macam, yaitu:<sup>84)</sup>

### a. Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

### b. Sarana Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan

---

<sup>82)</sup> Setiono, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2004, hlm. 3

<sup>83)</sup> Tesis hukum, “*Pengertian Hukum Menurut Para Ahli*”, <http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>, diakses pada tanggal 23 Maret 2019 pukul 20.11

<sup>84)</sup> Philipus M. Hadjon, *Op.Cit*, hlm. 30

dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.

Penegakan hukum dan keadilan harus menggunakan jalur pemikiran yang tepat dengan alat bukti dan barang bukti untuk merealisasikan keadilan hukum dan isi hukum harus ditentukan oleh keyakinan etis, adil tidaknya suatu perkara. Persoalan hukum menjadi nyata jika para perangkat hukum melaksanakan dengan baik serta memenuhi, menepati aturan yang telah dibakukan sehingga tidak terjadi penyelewengan aturan dan hukum yang telah dilakukan secara sistematis, artinya menggunakan kodifikasi dan unifikasi hukum demi terwujudnya kepastian hukum dan keadilan hukum.<sup>85)</sup>

#### **F. Asas *Pacta Sunt Servanda*.**

Asas *Pacta Sunt Servanda* dianggap sebagai asas fundamental karena asas tersebut melandasi lahirnya suatu perjanjian. Asas *Pacta Sunt Servanda* berasal dari bahasa latin yang berarti ‘janji harus ditepati’ (*agreement must be kept*), sehingga dalam hukum positif rumusan normanya menjadi setiap perjanjian yang dibuat secara sah dan berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Purwanto mengatakan bahwa asas *Pacta Sunt Servanda* berkaitan dengan kontrak atau perjanjian yang dilakukan oleh antar individu.<sup>86)</sup>

*Pacta Sunt Servanda* adalah asas kepastian hukum dalam perjanjian, yaitu para pihak dalam perjanjian memiliki kepastian hukum oleh karena itu dilindungi secara hukum, sehingga jika terjadi sengketa dalam perjanjian, maka hakim

---

<sup>85)</sup> Ishaq, *Dasar-dasar Ilmu Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm. 43

<sup>86)</sup> Bussines Law, “Asas *Pacta Sunt Servanda* Dalam Hukum Positif dan Hukum Islam”, <https://business-law.binus.ac.id/2017/03/31/asas-pacta-sunt-servanda-dalam-hukum-positif-dan-hukum-islam/> diakses tanggal 24 Juni 2019 pukul 18.05

dengan keputusannya dapat memaksa agar pihak yang melanggar itu melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai perjanjian.<sup>87)</sup>

*Pacta Sunt Servanda* pertama kali diperkenalkan oleh Grotius yang kemudian mencari dasar pada sebuah hukum perikatan dengan mengambil prinsip-prinsip hukum alam, khususnya kodrat. Bahwa seseorang yang mengikatkan diri pada sebuah janji mutlak untuk memenuhi janji tersebut (*promissorum implendorum obligati*).<sup>88)</sup>

Menurut Grotius, asas *pacta sunt servanda* ini timbul dari premis bahwa kontrak secara alamiah dan sudah menjadi sifatnya mengikat berdasarkan dua alasan, yaitu :<sup>89)</sup>

- a. Sifat kesederhanaan bahwa seseorang harus berkejasama dan berinteraksi dengan orang lain, yang berarti orang ini harus saling mempercayai yang pada gilirannya memberikan kejujuran dan kesetiaan;
- b. Bahwa setiap individu memiliki hak, dimana yang paling mendasar adalah hak milik yang bisa dialihkan. Apabila seseorang individu memiliki hak untuk melepaskan hak miliknya, maka tidak ada alasan untuk mencegah dia melepaskan haknya yang kurang penting khususnya melalui kontrak.

Asas *Pacta Sunt Servanda* diatur dalam Pasal 1338 ayat (1) dan (2) Kitab

Undang-Undang Hukum Perdata:

1. Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya;
2. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang.

---

<sup>87)</sup> LegalAkses, "*Pacta Sunt Servanda*", <https://www.legalakses.com/pacta-sunt-servanda/>, diakses tanggal 26 Maret 2019 pukul 11.25

<sup>88)</sup> Blog Hukum, "*Pacta Sunt Servanda*", <http://asashukum.blogspot.com/2012/03/pacta-sunt-servanda.html>, diakses tanggal 26 Maret 2019 pukul 13.48

<sup>89)</sup> *Ibid*

## G. Perselisihan Hubungan Industrial

### 1. Pengertian Hubungan Industrial

Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses 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.<sup>90)</sup>

Pengusaha sebagai pimpinan perusahaan berkepentingan untuk kelangsungan dan keberhasilan perusahaan dengan cara meraih keuntungan setinggi-tingginya sesuai modal yang telah ditanamkan dan menekan biaya produksi serendah-rendahnya. Bagi pekerja/buruh, perusahaan adalah sumber penghidupan sehingga akan selalu berusaha agar perusahaan memberikan kesejahteraan yang lebih baik dari yang telah diperoleh sebelumnya. Perbedaan kepentingan ini harus dicarikan harmonisasi antara keduanya karena baik pekerja/buruh maupun pengusaha mempunyai tujuan yang sama yaitu menghasilkan barang dan/atau jasa sehingga perusahaan dapat terus berjalan.<sup>91)</sup>

Didorong dengan adanya tujuan yang sama ini, maka timbul hubungan yang saling bergantung antara pengusaha dengan pekerja/buruh dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang dikenal dengan istilah hubungan industrial.<sup>92)</sup>

Pengusaha memiliki fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan kepada para pekerja/buruh secara demokratis dan berkeadilan. Pekerja/buruh memiliki fungsi

---

<sup>90)</sup> Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2019, hlm. 224

<sup>91)</sup> *Ibid*

<sup>92)</sup> Maimun, *Op.Cit*, hlm. 101

menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Fungsi pemerintah dalam hubungan industrial adalah menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan.<sup>93)</sup>

## 2. Perselisihan Hubungan Industrial

Secara historis perselisihan hubungan industrial dulu disebut dengan perselisihan perburuhan, yaitu pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan buruh atau serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja, dan/atau keadaan perburuhan (Pasal 1 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957).<sup>94)</sup>

Dasar hukum penyelesaian hubungan industrial adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial. Undang-Undang ini mencabut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja. Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan,

---

<sup>93)</sup> Suratman, *Loc. Cit*

<sup>94)</sup> Abdul Khakim, *Op. Cit*, hlm.149

perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat buruh dalam satu perusahaan.<sup>95)</sup>

### 3. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Prinsip penyelesaian hubungan industrial adalah:

- a. Wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat (Pasal 136 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- b. Bila upaya musyawarah untuk mufakat tidak tercapai maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur yang diatur undang-undang (Pasal 136 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial maka prosedur penyelesaian hubungan industrial dibagi menjadi empat tahap yaitu Bipartit, Konsiliasi atau Arbitrase, Mediasi, dan Peradilan Hubungan Industrial.

1. Bipartit, dalam hal ini sebagai mekanisme adalah tata cara atau proses perundingan yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pihak pengusaha dengan pihak pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, antara lain apabila terjadi perselisihan antara pengusaha dengan pekerja/buruh disatu perusahaan.<sup>96)</sup> Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan dianggap gagal dan dilanjutkan dengan penyelesaian tahap selanjutnya dengan melampirkan bukti.<sup>97)</sup>
2. Konsiliasi atau Arbitrase. Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi meliputi tiga jenis perselisihan, yaitu perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Sedangkan lingkup penyelesaian melalui arbitrase meliputi dua jenis perselisihan yaitu

---

<sup>95)</sup> Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm. 120-121

<sup>96)</sup> Abdul Khakim, *Op.Cit* hlm. 155

<sup>97)</sup> Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm. 124-125

perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.<sup>98)</sup>

3. Mediasi, lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi meliputi empat jenis perselisihan, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat pekerja /serikat buruh dalam satu perusahaan. Penyelesaian perselisihan ini dilakukan oleh mediator.<sup>99)</sup>
4. Pengadilan Hubungan Industrial, sebagai alternatif terakhir dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Secara hukum mekanisme ini bukan kewajiban dari para pihak yang berselisih, tetapi merupakan hak. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial tidak mengenal upaya hukum banding ke Pengadilan Tinggi.<sup>100)</sup>

---

<sup>98)</sup> Abdul Khakim, *Op.Cit*, hlm. 157-159

<sup>99)</sup> *Ibid*, hlm. 161

<sup>100)</sup> *Ibid*, hlm.163