

**TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN TERHADAP  
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM MASA  
KONTRAK BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13  
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna mendapatkan  
gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana

Oleh :

Anggi Nursigit

41151010120005

Program Kekhususan : Hukum Keperdataan

Di bawah Bimbingan :

Cecep Sutrisna, S.H., M.H.



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS LANGLANGBUANA  
BANDUNG  
2016**

## **ABSTRAK**

Hubungan kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak, maka timbul hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja diatur dalam UU Ketenagakerjaan, merupakan bagian penting bagi suatu perusahaan yang menyangkut eksistensi dalam dunia kerja yang meliputi fungsi pekerja dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan profesi yang dimiliki dan kewajiban pengusaha membayar upah sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak. Dalam perusahaan perlu memperhatikan fungsi para pihak maka hubungan yang tercipta antara pekerja dan pengusaha berjalan baik dengan tujuan meningkatkan kualitas perusahaan.

Metode penelitian yang di ambil oleh penulis secara yuridis normatif, yaitu dilakukan untuk mendapatkan data yang akurat dan menemukan kebenaran erta fakta yang terjadi didalam kehidupan masyarakat. Metode pengumpulan data dengan cara studi kepustakaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan mempunyai tanggung jawab kepada pekerja kontrak yang mengalami PHK sebelum masa kontrak habis sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 62 UU Ketenagakerjaan. Upaya dapat dilakukan oleh pekerja yaitu melalui perundingan bipartit, mediasi hubungan industrial, konsiliasi hubungan industrial, arbitrase hubungan industrial atau melalui Pengadilan Hubungan Industrial sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat beserta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, hingga kepada umatnya hingga akhir zaman, Amin.

Penulisan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana. Judulskripsi yang penulis ajukan adalah: "TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM MASA KONTRAK BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KEENAGAKERJAAN:.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan kepada Yang Terhormat BapakCecep Sutrisna, S.H.,M.H. selaku pembimbingskripsi, ucapan terima kasih penulis sampaikan pula kepada Yang Terhormat:

1. Bapak Dr. H. R. AR. Harry Anwar, S.H., M.H., selaku Rektor Universitas Langlangbuana
2. Bapak Dr. H. Kuntana Magnar, S.H.,M.H.,selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
3. Ibu Meima, S.H.,M.Hum.,selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.

4. Ibu Dewi Rohayati, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
5. Bapak Atang Hidayat, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
6. Bapak Cecep Sutrisna, S.H., M.H., selaku Ketua bagian Hukum Pidana Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana sekaligus sebagai penguji sidang skripsi.
7. Ibu Sri Mulyati Chalil, S.H., M.H., selaku Ketua bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana
8. Bapak Aep Sulaeman, S.H., M.H., selaku Ketua Lab. Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
9. Ibu Hana Krisnamurti, S.H., M.H., selaku Sekretaris bagian Hukum Pidana Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana sekaligus sebagai penguji sidang skripsi..
10. Bapak Dani Durrahman, S.H., M.H., selaku Sekretaris bagian Hukum Tata Negara
11. Bapak Dr. H. Deny Haspada., S.H., S.P1. selaku penguji sidang skripsi.
12. Ibu Hj. Sri Pursetyowati., S.H., M.H. selaku Dosen Wali penulis.
13. Bapak S. Sahal H.M., S.Pd.I., M.Pd., selaku KSBA Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
14. Seluruh Dosen dan Staf Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.

15. Staff Perpustakaan Universitas Langlangbuana

16. Teman baikku ,Sendi, Dika, Rama, Bonny, Hary, Rio, Saeful, Fey, Diky, natasha, Andris, Ucu, Danies, Panji setiawan, Oky irung, Yuki, Jack, serta teman-teman Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana angkatan 2012 terima kasih atas segalakebersamaannya

17. Teman Sejawat Bapak H.Taufik meirman, Bapak Fetry, Arie Sw, Yana, Tatang, Irvan, Triana, Jaya, Dinda serta rekan-rekan yang tergabung dalam PT ANDALAN TEKNOLOGI MANDIRI.

Secara khusus ucapan terima kasih yang tak terhingga penulis sampaikan kepada kedua orang tua Bapak Mahdi dan Ibu Rosmanah dengan segala kasih sayang dan do'a restunya serta segala ketulusannya telah memberikan dukungan moril dan materil tak terhingga selama penulis menuntut Ilmu Hukum di Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana. Kakak tercinta Yuli pulansari, Agus gunawan, Indra irawan, Yudi nugraha, Ina, Arini. Adik tercinta Rizky fuji mumfariz yang telah memberikan motivasi kepada penulis. Irma nurmala perempuan yang begitu penulis sayangi yang setia menemani serta memberi motivasi, serta Bapak Hadmo dan Ibu Mimim yang selalu memberikan dukungan moril.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membutuhkan, sehingga dapat menjadi referensi di bidangnya.

Atas segala kebaikan yang diberikan penulis berdoa semoga amal baik yang diberikan mendapat imbalan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Amin.

Bandung, September 2016

Penulis

## DAFTAR ISI

**SURAT PERNYATAAN..... ii**

**ABSTRAK ..... iii**

**KATA PENGANTAR ..... iv**

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Kegunaan Penelitian.....	7
E. Kerangka Pemikiran.....	7
F. Metode Penelitian.....	14
G. Sistematika Penulisan.....	16

### **BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PEKERJA**

A. Tinjauan tentang pekerja dan pengusaha .....	18
B. Perjanjian Kerja.....	20
C. Tinjauan pemutusan hubungan kerja.....	27
D. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja .....	33
E. Proses Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja .....	36

F. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilarang dan Batal Demi Hukum .....	38
G. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial .....	38

### **BAB III PENERAPAN PERLINDUNGAN HAK PEKERJA KONTRAK**

A. Prosedur pemutusan hubungan kerja yang sesuai hukum .	50
B. Kasus pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak.....	55

### **BAB IV TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM MASA KONTRAK BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

A. Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Masa Kontrak Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan.....	60
B. Upaya penyelesaian pemutusan Hubungan Kerja Dalam Masa Kontrak.....	63

### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	66
B. Saran .....	67

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

### **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Tersedianya lapangan kerja baru untuk mengatasi pengangguran di Indonesia merupakan salah satu target yang harus dicapai oleh pemerintah untuk mengatasi melonjaknya angka pengangguran dalam pembangunan ekonomi baik di Pusat maupun di Daerah, untuk mewujudkan penawaran kerja tersebut pemerintah melalui peningkatan pertumbuhan ekonomi di segala sektor, khususnya investasi langsung (*direct investment*) terutama pada sektor–sektor yang bersifat padat karya dan jangka pendek, seperti konstruksi, infrastruktur maupun industri pengolahan. Sementara pada sektor jasa, misalnya melalui perdagangan maupun pariwisata. Tenaga kerja adalah seseorang yang telah siap masuk dalam pasar kerja sesuai dengan upah yang ditawarkan oleh penyedia pekerjaan.

Pembangunan nasional adalah semua kegiatan untuk tercapainya pembaharuan kearah yang lebih baik, dan untuk menciptakan masyarakat adil dan makmur. Pada hakekatnya pembangunan nasional merupakan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya. Pelaksanaan pembangunan nasional tersebut, tenaga kerja merupakan salah satu ujung tombak sebagai unsur penunjang yang mempunyai peran yang sangat penting bagi keberhasilan pembangunan, sehingga kebijakan dibidang ketenagakerjaan dalam

program pembangunan nasional selalu diusahakan pada terciptanya kesempatan kerja sebanyak mungkin diberbagai bidang usaha yang diimbangi dengan peningkatan mutu dan peningkatan perlindungan terhadap tenaga kerja. Hal ini berlaku pada semua bidang kerja dan bersifat menyeluruh pada semua sektor.

Laju pertumbuhan penduduk Indonesia yang tinggi mengakibatkan jumlah angkatan kerja setiap tahunnya semakin meningkat sedangkan kesempatan kerja yang tersedia belum dapat memenuhi kebutuhan kerja yang tersedia sesuai dengan jumlah pencari kerja yang ada. Hal ini mengakibatkan ketidak seimbangan antara besarnya jumlah penduduk yang membutuhkan pekerjaan dengan kesempatan kerja yang tersedia.

Ditinjau dari segi mutu tenaga kerjanya, tenaga kerja Indonesia belum mempunyai keunggulan kompetitif jika dibandingkan dengan Negara-negara maju di dunia.

Di tengah kemajuan dunia yang sangat pesat sekarang ini tenaga kerja dituntut lebih menguasai dibidang teknologi. Dengan adanya masalah seperti ini membuat bangsa Indonesia kadang-kadang masih belum dapat memenuhi sendiri kebutuhan tenaga kerja yang menguasai teknologi, padahal ditinjau dari kuantitas, Indonesia mempunyai banyak sekali tenaga kerja yang akan memasuki dunia kerja.

Sejarah ketenagakerjaan dari waktu ke waktu selalu diliputi dengan suasana yang selalu kelam. Berbagai macam masalah yang menghampiri pekerja terutama dalam pemenuhan hak-hak dasarnya.

Pekerja harus berjuang sendiri maupun secara terorganisir melalui serikat pekerja/buruh yang independen dan memiliki komitmen yang kuat untuk memperbaiki nasibnya dan memperjuangkan hak-haknya. Pekerja melakukan hal tersebut karena menunggu dan menggantungkan perubahan pada kebijakan pemerintah sama saja artinya dengan memperpanjang masa eksploitasi.<sup>1)</sup>

Kondisi di Negara berkembang pada umumnya memiliki tingkat pengangguran yang jauh lebih tinggi dari angka resmi yang dikeluarkan oleh pemerintah. Hal ini terjadi karena ukuran sektor informal masih cukup besar sebagai lapangan nafkah bagi tenaga kerja tidak terdidik. Sektor informal tersebut dianggap sebagai katup pengaman bagi pengangguran. Sementara yang setengah pengangguran dan pengangguran terselubung tidak dihitung dalam angka pengangguran terbuka, karena mereka masih menggunakan waktu produktifnya selama seminggu untuk bekerja meskipun tidak sampai 35 jam penuh. Dalam memasuki dunia kerja para pekerja kadang sering mendapatkan masalah salah satunya tentang PHK dalam masa kontrak, yang kadang kala para pekerja awam tidak mengerti tentang hal tersebut ,kadang kala para pengusaha sewenang – wenang dalam melaksanakan PHK, kadang kala suatu sistem PHK menjadi suatu permainan para pengusaha, salah satunya adalah mencari-cari kesalahan pekerja yang ingin di PHK agar mendapatkan suatu alasan mengapa pekerja tersebut di PHK yang seharusnya masalah tersebut cenderung mengada ada, sehingga tenaga kerja yang tidak berdaya yang menjadi korban.

---

<sup>1)</sup>Rahmat Syafa'at, *Gerakan Buruh Dan Pemenuhan Hak Dasarnya*, Intrans Publishing, Malang, 2008, hlm 42.

Peraturan Perundang-Undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan peraturan pelaksana dari perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. Tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku (*actor*) dalam mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya, serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Pembangunan keterpaduan dilaksanakan atas asas kemitraan koordinasi dan fungsional serta lintas sektoral pusat dan daerah. Oleh karena itu, sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 4 Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk;

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
3. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Aspek hukum ketenagakerjaan harus selaras dengan perkembangan ketenagakerjaan saat ini yang sudah sedemikian pesat,

sehingga substansi kajian hukum ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja semata akan tetapi telah bergeser menjadi hubungan hukum antara pekerja, pengusaha dan pemerintah.

Mengenai perlindungan bagi pekerja/buruh secara umum dalam Undang-Undang tersebut diatur mengenai perlindungan terhadap penyandang cacat, perlindungan terhadap perempuan, perlindungan terhadap waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja juga perlindungan dalam hal pengupahan dan dalam hal kesejahteraan. Praktik-praktik yang menyimpang dari ketentuan undang-undang ini merupakan salah satu dari tuntutan pekerja/buruh yang pada umumnya merupakan karyawan kontrak pada saat melakukan demonstrasi besar-besaran. Kondisi buruh yang sudah memprihatinkan, ditambah adanya diskriminasi perlindungan terhadap pekerja menambah keprihatinan hal tersebut. Pentingnya perlindungan bagi pekerja/buruh biasanya berhadapan dengan kepentingan pengusaha untuk mendapatkan keuntungan (*Profit*) yang sebesar-besarnya dalam menjalankan usahanya. Sehingga seringkali pihak pekerja/buruh dirugikan secara langsung. Secara umum persoalan perburuhan lebih banyak diidentikkan dengan persoalan antara pekerja dengan pengusaha.

Berbagai macam permasalahan terjadi pada pekerja dan pengusaha. Banyak faktor dalam permasalahan tersebut diantaranya Pemutusan Hubungan Kerja yang menjadi masalah utama bagi pekerja. Penyebab pemutusan hubungan kerja berbagai macam, mulai dari pailit

hingga habis masa kontrak. Permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan ini adalah pemutusan hubungan kerja pada masa kontrak yang belum habis.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul ;

“TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM MASA KONTRAK BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”

#### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka penulis mengidentifikasi permasalahan yang diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggung jawab perusahaan terhadap pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak yang belum habis berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana upaya yang dapat dilakukan pekerja kontrak dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam masa kontrak?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Untuk mengetahui tanggung jawab perusahaan terhadap pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak yang belum habis berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

2. Untuk mengetahui upaya yang dapat dilakukan pekerja kontrak dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam masa kontrak

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Penulis berharap agar penulisan ini dapat memiliki manfaat atau kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Kegunaan secara teoritis yaitu merupakan suatu studi di Bidang Hukum Ketenagakerjaan di mana penulis berharap penelitian ini dapat memberikan gambaran lebih jelas tentang bagaimana menyelesaikan masalah tentang PHK dalam masa kontrak bagi para pekerja pada umumnya, Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi peneliti berikutnya, serta masyarakat yang khususnya berkecimpung dalam dunia ketenagakerjaan.

2. Kegunaan Praktis

Menambah pengetahuan mengenai tahapan-tahapan penyelesaian sengketa dan mengetahui secara langsung masalah-masalah yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan khususnya mengenai perlindungan hukum pekerja kontrak yang di PHK dalam masa kontrak.

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

Pekerja kontrak diartikan secara hukum adalah pekerja dengan status bukan pekerja tetap atau dengan kalimat lain pekerja yang bekerja

hanya untuk waktu tertentu berdasar kesepakatan antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja. Dalam istilah hukum pekerja kontrak sering dikenal pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut PKWT).

Secara hukum dikenal 2 (dua) macam pekerja yaitu pekerja kontrak (PKWT) dan pekerja tetap atau pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (selanjutnya disebut PKWTT).

Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan diatur tentang perjanjian kerja untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu, diantara kedua jenis perjanjian kerja tersebut akan membawa konsekuensi yuridis tertentu baik bagi pekerja maupun pengusaha, baik sebelum, sesaat maupun setelah hubungan kerja tersebut berakhir. Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut juga ditegaskan bahwa, perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Yang menjadi pegangan baik bagi pekerja terlebih lagi pengusaha adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, bahkan dalam hal perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak dengan tertulis dinyatakan sebagai perjanjian untuk jangka waktu tidak tertentu, ketentuan tersebut terutama berakibat dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja, maka pihak pengusaha akan dibebani berbagai persyaratan, baik syarat formal maupun material, dengan disertai beberapa kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha.



Berdasarkan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi:

Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

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

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu yang tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap.<sup>2)</sup>

Kata perjanjian dalam kehidupan sehari-hari sering dijumpai sebab perjanjian amat penting. Orang tidak dapat dikatakan berjanji akan suatu hal apabila suatu kewajiban dikenakan kepadanya oleh undang-undang atau dalam hal perbuatan melanggar hukum. Kewajiban-kewajiban menurut hukum melekat pada perbuatan seseorang, seseorang dianggap tahu adanya hukum itu dan oleh karenanya dapat dianggap berjanji akan melaksanakan kewajiban yang ditentukan oleh hukum itu.<sup>3)</sup>

---

2) Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hlm. 60.

3) Prodjodikoro, R. Wirjono, *Azas-azas Hukum Perjanjian*, Mandar Maju, Jakarta, 2000, hal. 2.

Pekerja kontrak adalah pekerja yang berkerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.<sup>4)</sup>

Berdasarkan Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan berbunyi:

“Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman”.

Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi obyek perjanjian kerja waktu tertentu.

Berdasarkan Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan beerbunyi:

---

4) Much Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*, Visi Media, jakarta. 2009, hlm.1.

“Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.”

Berdasarkan Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

“Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.”

Pekerja kontrak dapat di kontrak atau di ikat maksimal selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk selama maksimal 1 (satu) tahun. Apabila Pengusaha merasa cocok dengan kinerja Karyawan Kontrak, dapat dilakukan pembaruan PKWT dengan ketentuan hanya boleh dilakukan sekali untuk waktu maksimal 2 (dua) tahun.

Berdasarkan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.”

Berdasarkan aturan hukum tersebut maka jika ada Karyawan yang dikontrak 5 (lima) tahun maka Karyawan secara otomatis hukum, setelah 3 (tiga) bulan waktu ia bekerja menjadi Karyawan tetap.

Masa percobaan adalah masa atau waktu pekerja baru di nilai oleh perusahaan. Penilaian ini menentukan apakah pekerja baru tersebut cocok/sesuai dengan pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan. Dalam masa percobaan ini akan menentukan apakah karyawan baru akan diangkat menjadi Karyawan Tetap atau malah tidak diterima menjadi Karyawan.

- (1) Masa Percobaan tidak dapat di terapkan pada Karyawan Kontrak/PKWT. Hal ini berdasarkan Pasal 58 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi : Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Pengusaha tidak boleh mengubah status Karyawan secara sewenang-wenang. Apabila itu dilakukan akan melanggar hukum. Secara aturan hukum tidak mengatur Eksplisit mengenai hal ini, namun justifikasi yang dapat disampaikan adalah bahwa status Karyawan dari Karyawan Tetap menjadi Karyawan Kontrak adalah sama saja dengan penurunan status.

Penurunan status Karyawan dari Tetap menjadi Kontrak adalah masuk kategori PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) sepihak dari Perusahaan dan dalam satu waktu yang sama Pengusaha mengangkat Karyawan (Tetap) tersebut menjadi Karyawan Kontrak.

Berdasarkan Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja 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.”

Berdasarkan Pasal 61 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perjanjian kerja berakhir apabila :

- a. pekerja meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan 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,
- e. peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.”

Kedudukan buruh yang lemah ini membutuhkan suatu wadah supaya menjadi kuat. Wadah itu adalah adanya pelaksanaan hak berserikat di dalam suatu Serikat Pekerja/Buruh. Salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah bagi buruh adalah adanya jaminan atas kebebasan berserikat dan berkumpul dalam suatu wadah serikat pekerja/buruh.

Kemerdekaan Berserikat dan berkumpul serta menyampaikan pendapat merupakan hak dasar yang dimiliki oleh warga negara dari suatu negara hukum demokratis yang berkedaulatan rakyat. Hak-hak yang dimiliki manusia berdasarkan martabatnya sebagai manusia

dan bukan karena pemberian masyarakat atau negara disebut hak asasi manusia.<sup>5)</sup>

## **F. Metode Peneliitian**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Agar penelitian ilmiah ini dapat berjalan dengan baik maka perlu menggunakan suatu metode penelitian yang baik dan tepat, Metode Penelitian yang akan digunakan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

### **1. Metode Pendekatan**

Metode pendekatan yang digunakan dalam penulisan hukum ini adalah metode pendekatan yuridis normatif, yaitu penelitian terhadap ketentuan perundang-undangan yang pembuktiannya melalui interpretasi pasal, pengkajian dan pengembangan dari pasal-pasal dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata dan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

### **2. Spesifikasi Penelitian**

Spesifikasi Penelitian dalam skripsi ini adalah deskriptif analitis, yaitu penelitian yang menggambarkan permasalahan hak-hak pekerja/buruh pada perusahaan yang pailit yang diteliti kemudian menganalisisnya berdasarkan peraturan perundang-undangan tentang Ketenagakerjaan dikaitkan dengan teori-teori hukum yang relevan dengan permasalahan.

### **3. Tahap penelitian**

---

<sup>5)</sup> Frans Magnis Suseno, *Etika Politik Prinsip-prinsip Moral Dasar Modern*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1999, hlm.7

Di dalam penelitian hukum ini dilakukan pengumpulan data dari berbagai sumber. Bahan hukum digolongkan dalam beberapa sumber data, yaitu :

- a) Bahan hukum primer, berupa bahan-bahan hukum yang mengikat berupa peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b) Bahan hukum sekunder, berupa bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer, seperti buku, jurnal, laporan-laporan, karya tulis ilmiah, hasil penelitian para sarjana, yang berkaitan tentang Ketenagakerjaan.
- c) Bahan hukum tersier, berupa bahan-bahan hukum yang memberikan informasi terhadap hukum primer dan badan hukum sekunder, seperti ensiklopedia, kamus, situs internet, dan artikel surat kabar yang berkaitan dengan penelitian.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara studi dokumentasi, yaitu melakukan penelitian terhadap hal-hal yang erat kaitannya dengan penelitian.

#### 5. Analisis Data

Analisis data dilakukan secara normatif kualitatif. Normatif adalah bahwa data penelitian dianalisis dari peraturan-peraturan yang relevan

sebagai hukum positif, sedangkan kualitatif adalah suatu analisis data tanpa menggunakan rumus atau angka-angka.

#### **G. Sistematika Penulisan**

Sistematika Penulisan menjadi salah satu metode yang dipakai dalam penulisan skripsi ini, hal ini bertujuan untuk mempermudah dalam menyusun serta mempermudah pembaca untuk memahami dan mengerti isi dari skripsi ini. Keseluruhan skripsi ini meliputi 5 (lima) bab yang secara garis besar isi perbab diuraikan sebagai berikut:

**BAB I** Bab ini berisi tentang pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka pemikiran, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

**BAB II** Bab ini menguraikan tinjauan tentang pekerja, tinjauan tentang pekerja kontrak, pemutusan hubungan kerja

**BAB III** Bab ini berisi tentang objek penelitian dimana terdiri dari perlindungan hak pekerja kontrak dan uraian kasus tentang pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak

**BAB IV** Bab ini berisi tentang pembahasan yang terdiri dari perlindungan hak pekerja kontrak yang mengalami pemutusan hubungan kerja pada masa kontrak.

**BAB V** Bab ini merupakan bagian akhir dari penulisan hukum ini yang berisi kesimpulan yang dapat diambil oleh penulis sebagai hasil dari penelitian dan saran sebagai masukan



bagi penulis yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

## **BAB II**

### **TINJAUAN UMUM TENTANG PEKERJA**

#### **A. Tinjauan Tentang Pekerja dan Pengusaha**

##### **1. Pengertian Pekerja**

Pada dasarnya Buruh, Pekerja, Tenaga Kerja maupun karyawan adalah sama, namun dalam kultur Indonesia, "Buruh" berkonotasi sebagai pekerja rendahan, hina, kasaran dan sebagainya. sedangkan pekerja, Tenaga kerja dan Karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi, dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot tapi otak dalam melakukan kerja.

Pekerja dibagi atas 2 klasifikasi besar:

- (1) Pekerja profesional, biasa disebut Pekerja kerah putih, menggunakan tenaga otak dalam bekerja.
- (2) Pekerja kasar biasa disebut buruh kerah biru, menggunakan tenaga otot dalam bekerja. Batasan istilah pekerja/buruh diatur secara jelas dalam Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu:

“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

##### **2. Pengertian Pengusaha**

Pengertian pengusaha berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah :

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaanmilik 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 dan b yang berkedudukan di luar Indonesia.

Pada prinsipnya pengusaha adalah pihak yang menjalankan perusahaan baik milik sendiri maupun bukan. Secara umum istilah pengusaha adalah orang yang melakukan suatu usaha. Istilah yang dipergunakan dalam peraturan perundang-undangan adalah majikan yaitu orang atau badan yang mempekerjakan buruh. Sebagai pemberi kerja, pengusaha adalah seorang majikan dalam hubungannya dengan pekerja atau buruh. Pada sisi yang lain pengusaha yang menjalankan perusahaan bukan miliknya adalah seorang pekerja atau buruh dalam hubungannya dengan pemilik perusahaan atau pemegang saham karena bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Harus dibedakan pula antara pengusaha dan perusahaan karena ada pengusaha yang sekaligus pemilik perusahaan dan ada yang tidak. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perusahaan adalah sebagai berikut :

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang

- mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

## **B. Perjanjian Kerja**

Perjanjian yang dalam bahasa belanda disebut *arbeldsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian, Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (14) memberikan pengertian yakni :

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Pasal 1601 huruf a KUH Perdata memberikan pengertian sebagai berikut :

“Perjanjian kerja adalah perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak lain (simajikan) untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Pasal 1601 KUH Perdata, menentukan tentang perjanjian perburuhan, bahwa yang dimaksud dengan perjanjian perburuhan adalah suatu perjanjian yang dibuat oleh seorang atau beberapa orang majikan atau beberapa perkumpulan majikan yang berbadan hukum dengan suatu atau beberapa serikat buruh yang berbadan hukum mengenai syarat-

syarat kerja yang harus diindahkan pada waktu membuat perjanjian kerja.<sup>6)</sup>

Selain pengertian normatif seperti di atas Imam Soepomo berpendapat, bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja/buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dan pihak kedua yakni majikan/pengusaha mengikatkan diri untuk memperkerjakan pekerja dengan membayar upah.<sup>7)</sup>

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu hal tertentu
4. Kausa yang halal.

Pasal 1338 KUH perdata juga berkaitan dengan suatu perjanjian yaitu berbunyi :

“Suatu perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. “

---

<sup>6)</sup> Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan Perjanjian Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung, 1999, hlm. 6-7.

<sup>7)</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1983. hlm. 53.

Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas, dapat ditarik beberapa unsur yaitu:

1. Adanya unsur *work* atau pekerjaan

Suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut, pekerjaan mana yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.<sup>8)</sup>

2. Adanya *Service* atau pelayanan

Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan di bawah perintah orang lain, si majikan. Dengan adanya ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa si pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada di bawah wibawa orang lain yaitu si majikan.

3. Adanya unsur *time* atau waktu tertentu

---

<sup>8)</sup> Djumadi, *Perjanjian Kerja*, Radjawali Pers, Jakarta .1995. hlm. 60

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah dilakukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu dalam melakukan pekerjaannya pekerja tidak boleh melakukan sekehendak dari si majikan dan juga boleh dilakukan dalam seumur hidup, jika pekerjaan tersebut dilakukan selama hidup dari pekerja tersebut, di sini pribadi manusia akan hilang sehingga timbullah apa yang dinamakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja

#### 4. Adanya unsur upah

Jika seseorang yang bekerja, dalam melaksanakan pekerjaannya bukan bertujuan untuk mendapatkan upah, akan tetapi yang menjadi tujuannya adalah selain upah, maka pelaksanaan pekerjaan tersebut sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja. Selanjutnya jika seseorang yang bekerja tersebut bertujuan untuk mendapatkan manfaat bagi diri si pekerja dan bukan untuk bertujuan mencari upah maka unsur keempat dalam suatu perjanjian kerja ini, yaitu unsur upah tidak terpenuhi.<sup>9)</sup>

Sebagaimana dikemukakan Imam Soepomo, bahwa perjanjian kerja harus berdasarkan atas pernyataan kemauan yang disepakati kedua pihak. Selanjutnya setelah terdapat persetujuan mengenai macam pekerjaan, besarnya upah dan sebagainya pada dasarnya dengan keterangan pekerjaan kepada pengusaha : “saya sanggup bekerja” dan

---

<sup>9)</sup> *Ibid.* hlm.9.

da jawaban pengusaha “baik”, terjadilah perjanjian kerja yang sah. Karena dengan pernyataan itu, kedua belah pihak telah terikat, walaupun menurut Van Vollen Hoven masih diperlukan tanda pengikat seperti panjer dan sebagainya.

Pada dasarnya perjanjian kerja dibuat tidak dipersyaratkan dalam bentuk tertentu apakah dalam bentuk tertulis atau tidak tertulis. Jadi seperti perjanjian lainnya, bentuk perjanjian kerja adalah bebas. Dalam KUH Perdata-pun hanya dinyatakan bahwa apabila perjanjian kerja dibuat secara tertulis, segala biaya akte dan biaya tambahan lainnya menjadi tanggungan majikan.<sup>10)</sup>

Memang lebih bermakna jika suatu perjanjian itu dilaksanakan secara tertulis dan diberikan sebuah materai sebagai bahan penguat atas kekuatan hukum dan lebih baik lagi jika setiap melakukan suatu perjanjian apapun atau perjanjian kerja hendaklah dibuat didepan notaris agar perjanjian tersebut menjadi sebuah bukti yang kuat di mata hukum. Selanjutnya perjanjian kerja dapat dibagi menjadi :

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu ;
- b. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tentu ;

Pasal 1603 e ayat 1 KUH Perdata yang mengatur mengenai perjanjian kerja untuk waktu tertentu :

“Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian atas peraturan-peraturan atau dalam

---

<sup>10)</sup> *Ibid* hlm. 6.



peraturan perundang-undangan atau jika semua itu tidak ada menurut kebiasaan”.

Jelaslah bahwa yang dinamakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibagi pula menjadi 3 yaitu :

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut perjanjian, misalnya dalam perjanjian kerja tertulis untuk waktu 2 tahun dan sebagainya atau sampai proyek selesai.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut undang-undang, misalnya bila pengusaha mempekerjakan tenaga asing, dalam perjanjian kerja tertulis untuk waktu sekian tahun dan sebagainya menurut ijin yang diberikan oleh menteri tenaga kerja atas dasar undang – undang nomor 3 tahun 1958 tentang penempatan tenaga kerja asing.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut kebiasaan, misalnya diperkebunan terdapat pekerja pemetik kopi, jangka waktu perjanjian kerja ditentukan oleh musim kopi. Musim kopi hanya berlangsung beberapa bulan dan setelah musim kopi selesai maka perjanjian kerja dianggap telah berakhir.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu diatur dalam Pasal 1603 huruf q ayat (1) KUH Perdata yang menyatakan bahwa jika waktu lamanya hubungan kerja tidak ditentukan baik dalam perjanjian atau peraturan

majikan, maupun dalam peraturan perundang-undangan ataupun pula menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tertentu. Dengan demikian yang dinamakan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja dimana waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian, undang-undang ataupun dalam kebiasaan.

Berdasarkan ketentuan di atas dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu yang tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap.<sup>11)</sup>

Dalam dunia kerja sering kita dengar karyawan kontrak dan karyawan tetap dalam istilah tersebut kita dapat membedakan hak dan kewajiban, istilah tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut :

1. Karyawan kontrak dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu saja, waktunya terbatas maksimal hanya 3 tahun.
2. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak dituangkan dalam "Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu"
3. Perusahaan tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan
4. Status karyawan kontrak hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
  - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya ;
  - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun ;
  - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau

---

<sup>11)</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000. hlm. 60.

- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
  - e. Untuk pekerjaan yang bersifat tetap, tidak dapat diberlakukan status karyawan kontrak.
5. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disepakati bersama, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar gaji karyawan sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
  6. Jika setelah kontrak kemudian perusahaan menetapkan ybs menjadi karyawan tetap, maka masa kontrak tidak dihitung sebagai masa kerja.<sup>12)</sup>

### C. Tinjauan Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa:

“Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.”

Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan buruh/pekerja berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian,

---

<sup>12)</sup>Lefi Sofiani, Hubungan Karyawan, <http://www.portalhr.com>, di akses pada tanggal 8 September 2016, pukul 11.00 WIIIB.

hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.<sup>13)</sup>

Aspek-aspek yang harus diperhatikan dalam upaya melindungi para pekerja perlu diperhatikan yaitu ada 2 (dua) aspek:

1. Tenaga kerja itu sendiri.
2. Faktor yang terdapat dalam sistem kerja yaitu:
  - a) Hubungan kerja perlu ditelusuri bentuk hubungan kerja
  - b) Hubungan kerja tetap
  - c) Hubungan kerja tidak tetap atau tidak menentu
  - d) Hubungan kerja ilegal seperti kerja paksa, tergadai atau dijual dan
  - e) Hubungan kerja diskriminatif yaitu hubungan kerja yang perlu diklarifikasi sehingga jelas, bila tidak dapat perlu diupayakan agar hubungan kerja dihentikan.
  - f) Pengupahan Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, meliputi:
    - 1) Upah minimum

---

<sup>13)</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009. hlm. 45.

- 2) Upah kerja lembur
  - 3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
  - 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
  - 5) Bentuk dan cara pembayaran upah
  - 6) Denda dan potongan upah
  - 7) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
  - 8) Struktur dan skala pengupahan yang proposional
  - 9) Upah untuk pembayaran pesangon
  - 10) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- g) Pekerjaan yang dilakukan Pekerjaan yang dilakukan dapat merugikan seseorang apabila pekerjaan itu membebani fisik maupun mentalnya, dikerjakan tanpa pengamanan dan atau pelindung, dalam lingkungan yang tidak higienis, tidak tersedianya fasilitas kesejahteraan, termasuk kesempatan untuk berkonsultasi. Untuk lebih meringankan beban tenaga kerja perlu dilakukan penataan lingkungan kerja.

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

Pasal 1 ayat 25 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa:

“Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena satu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dan pengusaha.”

Menurut Manulang mengemukakan bahwa istilah PHK dapat memberikan beberapa pengertian yaitu:<sup>14)</sup>

1. Termination yaitu putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati.
2. Dismissal yaitu putusnya hubungan kerja karena karyawan melakukan tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan.
3. Redundancy yaitu pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan pengembangan dengan menggunakan mesin-mesin berteknologi baru.
4. Retrenchment yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah -masalah ekonomi.

Selain PHK yang dilakukan terhadap perseorangan, PHK juga dilakukan secara besar-besaran (massal). Berdasarkan Kepmenaker No: KEP-150/MEN/2000 Pasal 1 angka 5 memberikan pengertian pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran (massal) adalah “Pemutusan hubungan terhadap 10 (sepuluh) orang pekerja atau lebih pada satu perusahaan dalam satu bulan atau terjadi rentetan pemutusan hubungan

---

<sup>14)</sup> Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1998, hlm. 56.

kerja yang dapat menggambarkan suatu itikad pengusaha untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran.

Adapun alasan PHK demi hukum dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 154 UU No. 13 Tahun 2003 meliputi:

- a) Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b) Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pertama kali;
- c) Pekerja/buruh telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; dan
- d) Pekerja/buruh meninggal dunia

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

- a) Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi buruh telah kehilangan mata pencaharian;
- b) Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya (keluar masuk perusahaan, di samping biaya-biaya lain seperti pembuatan surat-surat untuk keperluan lamaran dan foto copy surat-surat lain).;
- c) Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.<sup>15)</sup>

---

<sup>15)</sup>Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, , PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2010. hlm. 174.

Mengenai PHK itu sendiri secara khusus juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Dengan berlakunya Undang-Undang PPHI Tahun 2004 tersebut, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P3) dinyatakan tidak berlaku lagi. Namun, untuk peraturan pelaksanaan kedua undang-undang tersebut masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-Undang PPHI 2004. Undang-Undang PPHI 2004, istilah sengketa yang digunakan adalah perselisihan atau perselisihan hubungan industrial.

#### **D. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja**

Dalam literatur hukum ketenagakerjaan, dikenal adanya beberapa jenis pemutusan hubungan kerja (PHK), yaitu sebagai berikut :

- a. PHK oleh majikan /pengusaha, yaitu PHK oleh perusahaan terjadi karena keinginan dari pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan, dan prosedur tertentu.
- b. PHK oleh pekerja /buruh, yaitu PHK oleh pihak pekerja terjadi karena keinginan dari pihak pekerja dengan alasan dan prosedur tertentu.



- c. PHK demi hukum, yaitu PHK yang terjadi tanpa perlu adanya suatu tindakan, terjadi dengan sendirinya misalnya karena berakhirnya waktu atau karena meninggalnya pekerja.
- d. PHK oleh pengadilan (PPHI), yaitu oleh putusan pengadilan terjadi karena alasan-alasan tertentu yang mendesak dan penting, misalnya terjadi karena alasan-alasan tertentu yang mendesak dan penting, misalnya terjadinya peralihan kepemilikan, peralihan aset atau pailit.

PHK atas inisiatif pengusaha dapat diklasifikasikan dalam 2 (dua) bagian,

yakni:

- 1) PHK yang didasarkan pada alasan yang terletak pada diri pekerja/buruh.
- 2) PHK yang didasarkan pada alasan yang terletak pada diri pengusaha.
- 3) PHK yang didasarkan pada alasan yang terletak pada diri pekerja/buruh artinya adalah bahwa pengakhiran hubungan kerja dimaksud dikehendaki oleh pengusaha karena terdapat peristiwa hukum yang dilakukan atau melibatkan pekerja/buruh, dimana peristiwa hukum yang dilakukan atau melibatkan pekerja tersebut dapat berakibat diakhirinya hubungan kerja.

Peristiwa hukum yang dimaksud disini adalah pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan pekerja/buruh dalam menjalankan

pekerjaannya. Pelanggaran tersebut telah diatur baik dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja bersama maupun peraturan perusahaan. Dengan demikian PHK dapat terjadi apabila pekerja melakukan kesalahan ringan dan/atau kesalahan berat. PHK karena kesalahan ringan tidak diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 dan Kepmenaker No: KEP-150/MEN/2000, tetapi diatur dalam Pasal 18 ayat (1) Permenaker No. Per-4/Men/1986,yaitu:

- a) Setelah tiga kali berturut-turut pekerja tetap menolak untuk menaati perintah atau penugasan yang layak sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan;
- b) Dengan sengaja atau karena lalai mengakibatkan dirinya dalam keadaan demikian, sehingga ia tidak dapat menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya;
  - a. PHK setelah melalui surat peringatan (SP) pertama, kedua, dan ketiga (Pasal 161 ayat (3)).
  - b. PHK oleh pengusaha yang tidak bersedia lagi menerima pekerja/buruh (melanjutkan hubungan kerja) karena adanya perubahan status penggabungan dan peleburan perusahaan (Pasal 163 ayat (2)).
  - c. PHK karena perusahaan tutup (likuidasi) bukan karena perusahaan mengalami kerugian (Pasal 164 ayat (2)).

- d. PHK karena mangkir yang dikualifikasi mengundurkan diri (Pasal 168 ayat (3)).
- e. PHK atas pengaduan pekerja/buruh yang menuduh dan dilaporkan pengusaha (kepada pihak yang berwajib) melakukan “kesalahan” dan (ternyata) tidak benar (Pasal 169 ayat (3)).
- f. PHK karena pengusaha (orang-perorangan) meninggal dunia Pasal 61 ayat (4).
  - a. PHK oleh pekerja/buruh, yaitu PHK oleh pihak pekerja terjadi karena keinginan dari pihak pekerja dengan alasan dan prosedur tertentu.
  - a. PHK karena pekerja/buruh mengundurkan diri (Pasal 162 ayat (2)).
  - b. PHK karena pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja disebabkan oleh adanya perubahan status, penggabungan, peleburan dan perubahan kepemilikan perusahaan (Pasal 163 ayat (1)).
  - c. PHK atas permohonan pekerja/buruh kepada lembaga PPHI karena pengusaha melakukan “kesalahan” dan (ternyata) benar (Pasal 169 ayat (2)).
  - d. PHK atas permohonan pekerja/buruh karena sakit berkepanjangan, mengalami cacat (total-tetap) akibat kecelakaan kerja (Pasal 172)

- b. PHK demi hukum, yaitu PHK yang terjadi tanpa perlu adanya suatu tindakan, terjadi dengan sendirinya misalnya karena berakhirnya waktu atau karena meninggalnya pekerja.
- a. PHK karena perusahaan tutup (likuidasi) yang disebabkan mengalami kerugian (Pasal 164 ayat (1))
- b. PHK karena ekerja/buruh meninggal (Pasal 166).
- c. PHK karena memasuki usia pensiun (Pasal 167 ayat (5)).
- d. PHK karena berakhirnya PKWT pertama (154 huruf b kalimat kedua).
- 1) PHK oleh pengadilan (PPHI), yaitu PHK oleh putusan pengadilan terjadi karena alasan-alasan tertentu yang mendesak dan penting, misalnya terjadi peralihan kepemilikan, peralihan aset atau pailit.
  - a. PHK karena perusahaan pailit (berdasarkan putusan Pengadilan Niaga) (Pasal 165).
  - b. PHK terhadap anak yang tidak memenuhi syarat untuk bekerja yang digugat melalui lembaga PPHI (Pasal 68).
  - c. PHK karena berakhirnya PK (154 huruf b kalimat kedua Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

#### **E. Proses Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja**

Proses pencegahan PHK selanjutnya yang dapat dilakukan pengusaha adalah dengan merumahkan pekerja. Berikut ini adalah pilihan yang dapat dilakukan oleh pengusaha ketika merumahkan pekerja :

- a) Pekerja tetap dapat mendapat upah secara penuh berupa gaji pokok dan tunjangan tetap selama pekerja di rumahkan kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja, Peraturan perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
- b) Apabila pengusaha akan membayar upah pekerja tidak secara penuh harus dirundingkan dengan pekerja mengenai besarnya upah selama di rumahkan dan lamanya pekerja akan di rumahkan. Bila tidak tercapai kesepakatan salah satu pihak dapat memperselisihkan hal tersebut dengan melimpahkan masalahnya ke lembaga penyelesaian PHI (SE Menakertrans No SE.05/M/1998).
- c) Memberi penjelasan secara transparan kepada pekerja apabila perusahaan sedang mengalami krisis keuangan.

Apabila perusahaan sedang mengalami krisis keuangan sehingga tidak memungkinkan bagi perusahaan untuk menjalankan roda perusahaan dengan menghindari PHK maka pengusaha dapat memberikan penjelasan mengenai keadaan perusahaan kepada pekerja. Selanjutnya pengusaha dapat melakukan langkah-langkah sebagai berikut

- a) Mengurangi upah dan fasilitas kerja tingkat atas
- b) Mengurangi shift
- c) Membatasi/menghapus kerja lembur
- d) Mengurangi jam kerja
- e) Mengurangi hari kerja

- f) Meliburkan atau merumahkan pekerja secara bergilir
- g) Tidak memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya
- h) Memberikan pensiun dini bagi yang sudah memenuhi syarat. (Surat edaran Menakertrans No. SE 907/Men/PHIPHI/X/2004).

#### **F. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilarang dan Batal Demi Hukum**

Alasan PHK yang dilarang dan batal demi hukum tersebut sesuai dengan pasal 153 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu sebagai berikut:

1. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut surat keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus menerus.
2. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan yang berlaku.

#### **G. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 36 ayat (1) dan ayat (2) mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial tingkat perusahaan disebutkan:

1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.
2. Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagai dimaksud dalam ayat satu (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

Dalam hal keluhan kesah yang meningkat menjadi perselisihan hubungan industrial, maka penyelesaian dapat dilakukan dengan :

1. Melalui perundingan secara musyawarah untuk mufakat antara serikat pekerja/buruh atau gabungan serikat pekerja dengan pengusaha. Setiap perundingan sebanyak banyaknya tiga kali dalam jangka waktu paling lama 1 bulan dan setiap perundingan dibuat risalah yang disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Risalah perundingan memuat antara lain :
  - a) Nama dan alamat pekerja
  - b) Nama dan alamat serikat pekerja atau organisasi pekerja lainnya
  - c) Nama dan alamat pengusaha atau yang mewakili
  - d) Tanggal dan tempat perundingan
  - e) Alasan atau pokok perselisihan
  - f) Pendirian para pihak

- g) Kesimpulan perundingan
- h) Tanggal dan tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

## 2. Melalui perundingan

- a) Jika perundingan mencapai kesepakatan
- b) Dibuat persetujuan bersama secara tertulis yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh pengurus serikat pekerja atau organisasi pekerja lainnya serta disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.
- c) Jika perundingan tidak mencapai kesepakatan. Bila pada tingkat perusahaan tidak tercapai kesepakatan maka perselisihan diajukan ke tingkat perantara. Kedua pihak dapat menyelesaikan melalui arbitrase atau melalui kantor Departemen Tenaga Kerja dengan perantaraan.

Penyelesaian di tingkat perantaraan harus sudah selesai dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari menurut pasal 9 keputusan Menteri tenaga kerja No. Kep 15A/Men/1994).

- a) Penyerahan penyelesaian perselisihan melalui arbitrase. Putusan arbitrase akan mempunyai kekuatan hukum sebagai putusan panitia pusat setelah disahkan oleh panitia pusat (pasal 19 ayat 4 UU RI No. 22 Tahun 1957).
- b) Dalam hal kedua pihak tidak menghendaki penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase, pegawai



perantara (departemen tenaga kerja) dalam waktu selambat lambatnya 7 hari harus sudah mengadakan perantaraannya menurut peraturan yang berlaku, termasuk mengadakan penelitian dan usaha penyelesaian masalah-masalah yang sifatnya normatif melalui pegawai pengawas ketenagakerjaan. Pegawai perantara dalam melaksanakan perantaraannya harus mengupayakan penyelesaian melalui perundingan secara musyawarah.

Dasar hukum penyelesaian perselisihan perburuan sudah diatur dalam peraturan perundangan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah sehubungan dengan perselisihan perburuan dan sekaligus menjadi dasar hukumnya, yaitu: Undang-Undang Darurat No. 16 Tahun 1951 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuan.

1. Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuan.
2. Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 1957 tentang Tata Tertib Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuan Pusat (P4P).
3. Peraturan Pemerintah No. 51 Tahun 1951 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Ketua, Anggota Pengganti P4P.
4. Peraturan Pemerintah No. 52 Tahun 1957 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Ketua, Anggota Pengganti P4D.
5. Peraturan Pemerintah No. 21 Tahun 1958 jo Peraturan Pemerintah No. 33 Tahun 1958 tentang Berlakunya Undang-Undang No. 12 Tahun 1964. Peraturan Menteri Perburuan No. 7

Tahun 1958 tentang Susunan dan Tugas Kepaniteraan P4D dan P4P.

6. Peraturan Presiden No. 7 Tahun 1963 jo Keputusan Presiden No. 123 Tahun 1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan atau Penutupan di Perusahaan, Jawatan, dan Badan yang Vital.
7. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.KEP- 1108/MEN/1986 tentang Pedoman Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja.
8. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 1606/M/X/1988 tentang Bantuan Biaya Eksekusi.
9. Instruksi SPSJ No.04/INST/DPPSP39/ IX/1988 tentang Tindak Lanjut Bantuan Biaya Eksekusi.

Perselisihan perburuhan terjadi antara pekerja dengan pengusaha secara individu atau antara serikat pekerja dengan individu pengusaha atau antara serikat pekerja dengan persatuan pengusaha atau antara pekerja individu dengan persatuan pengusaha. Perselisihan ketenagakerjaan (perburuhan) dapat dibedakan antara perselisihan hak dengan dengan perselisihan kepentingan. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak tidak memenuhi perjanjian kerja, perjanjian perburuhan atau peraturan perusahaan menyalahi ketentuan hukum. Sedang perselisihan kepentingan adalah mengenai usaha yang mengadakan perubahan dalam syarat perburuhan .Perbaikan syarat perburuhan oleh serikat pekerja dituntutkan kepada

pihak majikan. Pasal 136 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi:

- (1) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau buruh atau serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam undang-undang.

Pengaturan penyelesaian perselisihan melalui bipartit dapat dilakukan baik bagi perusahaan swasta maupun perusahaan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara. Pihak yang berperkara adalah pekerja/buruh secara perseorangan maupun organisasi serikat pekerja atau serikat buruh dengan pengusaha. Pihak berperkara dapat juga terjadi antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain dalam satu perusahaan setiap perselisihan hubungan industrial pada awalnya diselesaikan secara musyawarah pada awalnya diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat oleh para pihak yang berselisih (bipartit). Perundingan oleh para pihak yang berselisih (bipartit) gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya pada instansi yang bertanggungjawab pada pihak mencatat peselisihannya pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.<sup>16)</sup>

---

<sup>16)</sup> *Ibid.* hlm. 108-110.

Perundingan oleh pihak yang berselisih (bipartit) gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau penyelesaian antara sengketa serikat pekerja serikat buruh yang telah dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dapat diselesaikan melalui mediasi atas beberapa belah pihak. Pasal 8 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berbunyi:

“Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenaga kerjaan kabupaten atau kota”

Mediator sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha esa
- b. Warga negara indonesia
- c. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter
- d. Meguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan
- e. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela
- f. Berpendidikan sekurang-kurangnya strata 1
- g. Syarat lain yang ditetapkan oleh menteri.

Seorang mediator adalah seorang pegawai negeri sipil, oleh karena itu maka selain syarat yang ada dalam pasal ini harus di pertimbangkan pula ketentuan yang mengatur tentang pegawai negeri sipil pada umumnya.

Perselisihan hak yang telah dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan tidak dapat diselesaikan melalui mediasi maka kedua belah pihak dapat mengajukan melalui konsiliasi. Pasal 17 Undang-Undang Nomor. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengatur penyelesaian melalui konsiliasi berbunyi:

“Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.”

Pasal 18 Undang-Undang Nomor. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berbunyi:

- (1) Penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja atau buruh bekerja.
- (2) Penyelesaian oleh konsiliator sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 1, dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati dari daftar nama konsiliator yang dipasang dan di umumkan pada kantor instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Pasal 19 ayat (1) Undang-Undang Nomor. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berbunyi:

“Konsiliator sebagaimana dimaksud dalam pasal 17 harus memenuhi syarat:

- a. Beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha esa
- b. Warga negara indonesia
- c. Berumur sekurang-kurangnya 45 tahun
- d. Pendidikan minimal strata satu
- e. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter
- f. Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela

- g. Memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya lima tahun
- h. Mengusai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan
- i. Syarat lain yang ditetapkan oleh menteri.”

Perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antara serikat kerja yang telah dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dapat diselesaikan melalui arbitrase atas kesepakatan kedua belah pihak hanya perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh, apabila tidak ada kesepakatan kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihan ini melalui konsiliasi, maka dapat melalui arbitrase setelah mencatatkan pada instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan. Pasal 29 Undang-Undang Nomor. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berbunyi:

“Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.”

Pasal 30 Undang-Undang Nomor. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berbunyi:

- (1) Arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus arbiter yang telah ditetapkan oleh menteri.
- (2) Wilayah kerja arbiter meliputi seluruh wilayah negara Republik Indonesia.

Tidak setiap orang dapat bertindak sebagai arbiter Pasal 31 ayat (1) Undang-Undang Nomor. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berbunyi:

“Untuk dapat ditetapkan sebagai arbiter sebagaimana dimaksud dalam pasal 30 ayat 1 harus memenuhi syarat:

- a. Beriman dan bertakwa terhadap tuhan yang maha esa
- b. Cakap melakukan tindakan hukum
- c. Warga negara Indonesia
- d. Pendidikan sekurang-kurangnya strata satu
- e. Berumur sekurang-kurangnya 45 tahun
- f. Berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter
- g. Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbitare
- h. Memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya lima tahun.”

Apabila tidak ada kesepakatan kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihannya melalui konsiliasi dan arbitrase, maka sebelum diajukan ke pengadilan hubungan industrial terlebih dahulu melalui mediasi, hal ini dimaksudkan untuk menghindari menumpuknya perkara perselisihan hubungan industrial di pengadilan. Mediasi atau konsiliasi tidak mencapai kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian bersama, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial pada lingkungan peradilan umum dan dibentuk pada pengadilan negeri secara bertahap dan pada mahkamah agung. Untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil, dan murah. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum dibatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan

untuk mengajukan upaya banding ke pengadilan tinggi, putusan pengadilan negeri yang menyangkut perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat langsung dimintakan kasasi mahkamah agung. Putusan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi ke mahkamah agung.

Perselisihan PHK menyangkut beberapa hal sebagai berikut:

1. Perusahaan berbadan hukum
2. Perusahaan yang bukan atau belum berbadan hukum
3. Perusahaan milik persekutuan
4. Perusahaan milik Negara
5. Badan badan usaha sosial
6. Usaha lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (pasal 1 butir 4) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian

Perselisihan Hubungan Industrial dan pasal 150 undang- Undang Nomor 13 Tahun 2013).

Berikut ini tahapan-tahapan PHK yang diatur secara rinci dalam Undang Undang Ketenagakerjaan.

1. Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) PHK merupakan alternatif terakhir yang dilakukan oleh pengusaha dalam



mengatasi permasalahan dalam perusahaan. Oleh karena itu, sebelum dilakukan PHK, pengusaha harus melakukan beberapa upaya pencegahan pemutusan kerja.

2. Memberikan pembinaan kepada pekerja Pengusaha dapat melakukan upaya pencegahan PHK yaitu dengan melakukan pembinaan terhadap pekerja, yaitu dengan cara:

a) Memberikan pendidikan dan latihan atau mutasi.

b) Memberikan peringatan kepada pekerja baik tertulis maupun lisan. Surat peringatan tertulis yang diberikan kepada pekerja melalui tiga tahap, yaitu:

1. Peringatan pertama
2. Peringatan kedua
3. Peringatan ketiga