

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dan kemajuan industri telah menempatkan tenaga kerja sebagai bagian upaya pengembangan dan meningkatkan kualitas sumber daya instansi yang ditunjukkan kepada harkat dan martabat selaku manusia. Dalam 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 pembangunan nasional selalu diusahakan pada terciptanya kesempatan kerja sebanyak mungkin diberbagai bidang usaha yang diimbangi dengan peningkatan mutu dan peningkatan perlindungan tenaga kerja pada semua sector. Pertumbuhan ekonomi sekarang ini sangatlah meningkat dan dapat berpengaruh bagi seseorang untuk melangsungkan hidupnya. Dalam kehidupan ini manusia harus lah mempunyai kebutuhan, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Setiap manusia yang bekerja pada umumnya adalah disebut pekerja.¹

Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yang telah melaksanakan kerja baik bekerja untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau dibawah perintah pemberi kerja (orang perseorangan, pengusaha, badan hukum lainnya) dan atau jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam

¹ Zainal Asikin dkk, *Dasar –Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm.1

bentuk lain. Hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Berdasarkan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja, dan perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum sehingga akibat hukum suatu hubungan kerja akan menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yakni pihak pengusaha dan pihak pekerja. Sehingga hak dan kewajiban masing-masing pihak tersebut harus seimbang. Dalam konteks hubungan kerja kewajiban para pihak harus berlangsung secara timbal balik. Artinya, kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja dan kewajiban pekerja merupakan hak pengusaha. Dalam pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa hubungan kerja adalah ‘hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pengerjaan, upah dan perintah’.

Perjanjian kerja atau kontrak adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan/ atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan. Masih banyak pekerja diperusahaan yang tidak mengetahui atau memahami akan hak dan kewajibannya dalam peraturan ketenagakerjaan sehingga pekerja tidak menyadari hak-haknya telah dilanggar oleh pengusaha.

Menurut Iman Soepomo bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari

kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.²

Perjanjian kerja waktu tertentu adalah pekerja yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin perusahaan, dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Dalam hal ini kelangsungan masa kerja pekerja waktu tertentu ditentukan oleh prestasi kerjanya. Apabila prestasi kerjanya baik, akan diperpanjang masa kerjanya. Pada umumnya, pekerja yang bekerja di suatu perusahaan menginginkan jangka waktu kerja yang lama, tidak hanya satu tahun atau beberapa tahun saja. Sistem kerja waktu tertentu sekalipun banyak kekurangannya, namun memberi peluang bagi pekerja untuk menunjukkan prestasi kerjanya di perusahaan.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang salah satu butirnya mengatur sistem kerja waktu tertentu, namun tidak menjamin kesejahteraan pekerja. Pekerja menjadi pihak yang paling dirugikan kendati mereka tidak mendapatkan imbalan layaknya terjadi pada pekerja biasa.

Perbedaan mengenai jenis perjanjian kerja, yaitu berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu. Tidak semua jenis pekerjaan dapat dibuat dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mensyaratkan bentuk PKWT harus tertulis dan mempunyai 2 (dua) kualifikasi yang didasarkan pada jangka

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm 62

waktu dan 3 PKWT yang didasarkan pada selesainya suatu pekerjaan tertentu (Pasal 56 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Secara limitatif, Pasal 59 menyebutkan bahwa PKWT hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat dan kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang bersifat musiman dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Berbeda dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap.

Masa berlakunya PKWTT berakhir sampai pekerja memasuki usia pensiun, pekerja diputus hubungan kerjanya, pekerja meninggal dunia. Bentuk PKWTT adalah fakultatif yaitu diserahkan kepada para pihak untuk merumuskan bentuk perjanjian baik tertulis maupun tidak tertulis. Hanya saja berdasarkan Pasal 63 Ayat (1) ditetapkan bahwa apabila PKWTT dibuat secara lisan, ada kewajiban pengusaha untuk membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Masa percobaan dalam PKWTT bukanlah hal yang wajib diterapkan dalam suatu perusahaan pada saat menerima pekerja baru. Hal ini dapat kita lihat dalam Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang menyatakan: “Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 4 (tiga) bulan.” Kata-kata “dapat mensyaratkan” tersebut berarti perusahaan boleh menerapkan ketentuan masa percobaan (maksimal 3 bulan) dan dapat juga tidak

menerketentuan masa percobaan bagi pekerja baru dengan PKWTT. Dengan demikian, perusahaan dapat menerapkan PKWTT tanpa mensyaratkan masa percobaan bagi pekerjanya. Artinya, si pekerja dapat langsung menjadi pegawai tetap/permanen (PKWTT).

Pada kenyataannya telah banyak terjadi kasus perselisihan hubungan industrial yang menimbulkan suatu perbuatan yang berakhir dalam pemutusan hubungan kerja. Sebagai salah satu kasus yang mendapat sorotan adalah kasus dengan Nomor Putusan 45/Pdt.sus/ PHI/2020/PN. Medan yang melibatkan tiga tergugat atas nama Pimpinan PT.serasi Auto Raya (Tergugat I), Pimpinan PT. Daya Mitra Serasi (Tergugat II), Pimpinan PT. Derasi Transportasi (Tergugat III). Kasus ini berawal dari tuntutan para penggugat atas nama SYAFIL CHANIAGO, umur 51 tahun, pekerjaan Karyawan swasta, alamat jl. Sei Kera Gg. Ruslan No, 7 medan, disebut (Penggugat I), Dan M.EKO SYAPUTRA umur 41 tahun, pekerjaan karyawan swasta, alamat Jl. Bank KD Raya No. 12 Lk.1 Kel. Titi Papan,Kec Deli, disebut (Penggugat II).

Sebelumnya SYAFIL CHANIAGO (penggugat I) merupakan karyawan (supir) yang bekerja pada Tergugat I sejak Tahun 2000 sampai Tahun 2003 yaitu terhitung 4 (Empat) Tahun bekerja,dengan upah terakhir sebesar Rp. 1.317.990,- (Satu Juta Tiga Ratus Tujuh Belas Ribu Sembilan Ratus Sembilan Puluh Rupiah). Kemudian Penggugat I dialihkan oleh Tergugat I kepada Tergugat II sejak 1 November 2003 sampai 31 Oktober 2017 yaitu terhitung 14 (Empat Belas) Tahun bekerja, dengan upah terakhir sebesar Rp. 2.700.000,- (Dua Juta Tujuh Ratus Ribu Rupiah) dan kemudian Penggugat I bekerja pada Tergugat III sejak tanggal 01 Februari 2011 sampai 31 Januari 2018 terhitung 1 Tahun Kerja dikarenakan kontrak

kerjanya per-3 (tiga) bulan dengan upah terakhir sebesar Rp. 2.700.000 (Dua Juta Tujuh Ratus Ribu Rupiah). Yang dimana para penggugat telah dialihkan kepada perusahaan lain tanpa sepengetahuan para penggugat.

Dan sebelumnya M.Eko Syahputra (Penggugat II) merupakan Karyawan (Supir), yang bekerja pada Tergugat I sejak Tahun 2001 sampai Tahun 2003 yaitu terhitung 3 (Tiga) Tahun bekerja, dengan upah terakhir sebesar Rp. 1.317.990,- (Satu Juta Tiga Ratus Tujuh Belas Ribu Sembilan Ratus Sembilan Puluh Rupiah). Kemudian PENGGUGAT II dialihkan oleh Tergugat I kepada Tergugat II sejak 1 Mei 2004 sampai 31 Oktober 2017 yaitu terhitung 13 (Tiga Belas) Tahun dengan upah terakhir Tergugat II sejak 1 Mei 2004 sampai 31 Oktober 2017 yaitu terhitung 13 (Tiga Belas) Tahun bekerjadengan upah terakhir sebesar Rp. 2.700.000,- pada Tergugat III bekerja sejak 01 Februari 2011 sampai 31 Januari 2018 terhitung 1 Tahun Kerja dikarenakan kontrak kerjanya per-3 bulan dengan upah terakhir sebesar Rp.2.700.000 (Dua Juta Tujuh Ratus Ribu Rupiah). Yang dimana para penggugat telah dialihkan kepada perusahaan lain tanpa sepengetahuan para penggugat.

Bahwa syafil Chaniago dan M.Eko Syahputra mempunyai hubungan kerja dalam perjanjian kerja sama sebagai pemborong pengemudi dan melakukan pekerjaan dengan baik dan loyalitas tinggi. hal ini terbukti tidak adanya surat pringatan, dalam hal ini bahwa pembuatan penggugat II Yang melakukan kontrak kerja Waktu tertentu (PKWT) terhadap penggugat I dan penggugat II Telah melanggar ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hubungan kerja yang didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) harus berbentuk tertulis, dan berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (1) hanya dapat dibuat untuk

pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka terbukti hubungan kerja sama Syafill Chaniago dan M.Eko Syahputra mempunyai hubungan kerja terhadap para tergugat dan melakukan kontrak kerja waktu tertentu (PKWT). Selama para penggugat bekerja pada perusahaan tersebut para tergugat tidak membayarkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja (PMK) sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Dalam hal ini pihak pekerja yang bekerja mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial agar perusahaan membayar seluruh hak-hak pekerja secara tunai dan sekaligus yaitu uang pesangon yang telah tercantum dalam Pasal 156 ayat (2) (3) dan ayat (4) Undang-Undang ketenagakerjaan yaitu berupa uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka perlu dilakukan kajian lebih lanjut mengenai topik secara komprehensif dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul “ TINJAUAN HUKUM ATAS PERUBAHAN KEDUDUKAN PHK TERHADAP PEKERJA DARI PERJANJIAN KERJA

WAKTU TERTENTU MENJADI PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU (STUDI KASUS PUTUSAN Nomor 45/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Medan)

B. Rumusan Masalah.

Adapun yang menjadi rumusan permasalahan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana dasar pertimbangan hakim atas perubahan status kedudukan pemutusan hubungan pekerja dari perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu pada (PUTUSAN Nomor 45/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Medan).
2. Bagaimana hak-hak pekerja yang di PHK dalam pengalihan dari perusahaan semula ke perusahaan PT. Serasi transfortasi Nusantara yang tidak membayar upah pesangon pada (PUTUSAN Nomor 45/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Medan).

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi mamfaat dari penulisan yang dilakukan penulis adalah:

1. Untuk mengetahui dasar pertimbangan hakim atas perubahan status kedudukan pemutusan hubungan pekerja dari perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu pada (PUTUSAN Nomor 45/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Medan).
2. Untuk mengetahui hak-hak pekerja yang di PHK dalam pengalihan dari perusahaan semula ke perusahaan PT. Serasi transfortasi Nusantara yang tidak membayar upah pesangon pada (PUTUSAN Nomor 45/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Medan).

D. Mamfaat Penelitian

Adapun yang menjadi mamfaat dari penulisan yang dilakukan penulis adalah:

1. Secara teoritis

Mamfaat dari penulisan ini diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran untuk memperkaya literatur dan dapat membangun pengembangan ilmu pengetahuan dan untuk dijadikan sebagai bahan masukan bagi akademis agar dapat menambah pengetahuan dibidang Ilmu Hukum pada umumnya dan Hukum Perdata pada khususnya, serta dibidang hukum ketenagakerjaan.

2. Secara praktis,

Diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan kepada para pihak yang terkait dengan masalah yang ditelit mengenai permasalahan ketenagakerjaan Khususnya bilamana pekerja di PHK oleh Perusahaan.

3. Bagi penulis, penelitian ini berguna untuk lebih menambah pengetahuan dan informasi dalam bidang ketenagakerjaan khususnya dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja, dan juga sebagaisalah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Perguruan Tinggi Fakultas Hukum Universitas HKBP Nommensen Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

1. Pengertian Tenaga Kerja

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “ setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”. Pengertian tenaga kerja juga ada dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah “ Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat³

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatas sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh **Payaman J.Simanjuntak** bahwa pengertian tenaga kerja atau *manpower* adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.⁴ Payaman J.simanjuntak juga merinci bahwa pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya

³ Lalu Husni , *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Mataram, 2003, Hlm.15

⁴ *Ibid*,Hlm.15

ditentukan oleh umur/usia. Tenaga kerja (*manpower*) terdiri atas angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

Angkatan kerja (*labour force*) terdiri atas :

- a) Golongan yang bekerja;
- b) Golongan yang menganggur atau yang sedang mencari pekerjaan.

Sedangkan Kelompok bukan angkatan kerja terdiri :

- a) Golongan yang bersekolah;
- b) Golongan yang mengurus rumah tangga;
- c) Golongan lain-lain atau penerima pendapatan

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, antara lain menyebutkan bahwa : Tiap-tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan, oleh karena itu tidak boleh ada diskriminasi antara pekerja wanita dan pria. Adapun ruanglingkup tenaga kerja menurut Undang-Undang ini adalah *pre-employment, during employment, dan post employment*. Tenaga kerja berhak atas pembinaan dan perlindungan dari pemerintah.

Selanjutnya jika ditelusuri tentang pengertian tenaga kerja yang telah di kemukakan diatas maka penulis dapat memahami bahwa tenaga kerja itu adalah setiap penduduk dalam usia kerja yang telah siap melakukan pekerjaan, antara lain mereka yang sudah bekerja, mereka yang sedang mencari pekerjaan, dan mereka yang mengurus rumah tangga guna menghasilkan barang dan jasa dengan baik dengan demikian Ketenagakerjaan adalah Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

2. Pihak- Pihak Dalam Ketenagakerjaan

Adapun pihak-pihak yang terikat dalam hubungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Pekerja/Buruh

Istilah tenaga kerja dan pekerja dapat dijumpai pada Undang-Undang ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Istilah karyawan lebih lazim digunakan bagi orang yang bekerja pada lembaga negeri. Ada juga Kepekerjaan yang dipakai dalam istilah ini dimaksudkan sama dengan istilah perburuhan sebagaimana yang umum dikenal dalam masyarakat. Akan tetapi oleh karena kata buruh telah diubah menjadi pekerja maka terasa lebih cocok untuk mengganti istilah perburuhan menjadi kepekerjaan, dengan menggunakan kata dasar “pekerja” yang ditambah dengan imbuhan awalan “ke” akhiran”an”.⁵ Hak-hak pekerja dan pengertian pekerja diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan namun Pemerintah Republik Indonesia telah mengubah Undang-undang Ketenagakerjaan menjadi Undang-Undang Cipta kerja No.11 Tahun 2020 yang dalam pelaksanaannya mengeluarkan peraturan pemerintah Republik Indonesia.

Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional. Terbentuknya Undang-Undang Cipta Kerja menunjukkan telah ada politik hukum dari eksekutif untuk dilanjutkan melalui proses legislasi.¹⁹Saat ini pemerintah sedang melakukan aktivitas

⁵ Tulus Siambaton , *Beberapa masalah pokok hukum kepekerjaan*, UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN MEDAN, Hlm.1.

untuk menentukan pola atau cara membentuk hukum dan memperbarui hukum melalui proses legislasi, sehingga terbentuk suatu legal policy yang bersifat sebagai hukum yang akan diberlakukan untuk penciptaan lapangan kerja. Ini berarti politik hukum dari Undang-Undang

Dalam Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang dalam pelaksanaannya telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.35 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Pasal 1 angka 2 yang memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian ini agak umum, tetapi maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja, baik perseorangan persekutuan, badan hukum maupun badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diberikan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima dalam bentuk barang.⁶

Untuk kepentingan santunan jaminan kecelakaan kerja dalam perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) berdasarkan Undang-Undang No.3 Tahun 1992, Pengertian ‘pekerja’ diperluas yakni termasuk:⁷

1. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak;

⁶ Joni Bambang , *Hukum Ketenagakerjaan*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2013, Hlm. 73

⁷⁷ Lalu Husni , *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Mataram, 2003, Hlm.35

2. Mereka yang mendorong pekerjaan kecuai jika yang memborong adalah perusahaan;
3. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

b. Pengusaha/Pemberi Kerja

Pengusaha dahulu dikenal istilahnya adalah Majikan, dan meskipun istilah itu telah dirubah namun, hingga sekarang masih tetap terdengar, khususnya di perusahaan-perusahaan kecil dan perkebunan.

Dalam Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang dalam pelaksanaannya telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.35 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Pasal 1 angka 3 yang menjelaskan pengertian pengusaha adalah:

- 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 dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Peraturan-peraturan yang mengatur tentang tenaga kerja dalam hubungan-hubungannya yang lain masih tetap mempergunakan istilah tersebut walaupun disana sini masih terlihat ada berbeda-beda di dalam menyebutkannya. Sedangkan Pemberi kerja, yaitu orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam

bentuk lain (Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan). Dengan adanya istilah “Perseorangan” dalam pengertian pemberi kerja oleh Undang-Undang No 13 Tahun 2003 ini tampaknya memberikan nuansa baru dalam ketenagakerjaan. Nuansa baru tersebut akan mencakup “ibu rumah tangga” dalam istilah pemberi tenaga kerja sehingga pembantu rumah tangga (PRT) yang dipekerjakannya haruslah mendapatkan perlindungan sesuai ketentuan Undang-undang ketenagakerjaan⁸.

c. Serikat Pekerja/ Serikat Buruh

a) Pengertian serikat pekerja/serikat buruh

Menurut Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat pekerja/serikat buruh bahwa serikat pekerja/serikat buruh ialah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh beserta keluarganya.

Dari pengertian diatas, maka dapat dirumuskan bahwa suatu serikat pekerja/serikat buruh harus mengandung sifat-sifat antara lain:

1. Bebas, maksudnya bahwa sebagai organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajibannya serikat pekerja/serikat buruh, federasi, dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh tidak di bawah pengaruh dan tekanan dari pihak lain.

⁸ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, PT.Grafindo Persada, Jakarta, 2013, Hlm. 26.

2. Terbuka bahwa serikat pekerja/serikat buruh, federasi, dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dalam menerima anggota dan atau memperjuangkan pekerja/buruh tidak membedakan aliran politik, agama, suku, bangsa, dan jenis kelamin.
 3. Mandiri bahwa dalam mendirikan, menjalankan, dan mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuatan sendiri, tidak dikendalikan oleh pihak lain di luar organisasi.
 4. Demokrasi bahwa dalam pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan, dan melaksanakan hak dan kewajiban organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip demokrasi tujuan dan melaksanakan kewajibannya serikat
 5. Bertanggungjawab bahwa hak dalam mencapai tujuan dan melaksanakan kewajiban pekerja/serikat buruh, federasi, dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertanggung jawab kepada anggota, masyarakat, dan negara.
- b) Asas ,Tujuan, dan Fungsi serikat pekerja/serikat buruh, Federasi serikat pekerja,/serikat buruh, dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh. Sementara itu, tujuan serikat pekerja/serikat buruh, federasi serikat pekerja/serikat buruh, dan konfederasi serikat pekerja/serikatburuh adalah memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

Fungsi serikat pekerja/serikat buruh, federasi serikat pekerja/serikat buruh dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh adalah (Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang No. 21 Tahun 2000) :

1. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
2. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
3. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
4. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
5. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggungjawab pemogokan pekerja/buruh
6. Sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
7. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham diperusahaan.⁹

d. Organisasi Perusahaan

Dalam Pasal 105 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, mengenai organisasi pengusaha saat ini ditentukan sebagai berikut:

- a. Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota dan organisasi pengusaha;

⁹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, PT.Grafindo Persada, Jakarta, 2013, Hlm. 22-23

- b. Ketentuan mengenai organisasi pengusaha diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sementara itu, mengenai bagaimana keterkaitannya dalam bidang ketenagakerjaan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak menentukan sama sekali. Oleh karena itu, maka dalam membahas organisasi pengusaha ini perlu disimak organisasi pengusaha yang ada di Indonesia. Ada dua organisasi pengusaha yang ada, yaitu:

- 1). KADIN

Kadin adalah wadah bagi pengusaha Indonesia dan bergerak dibidang perekonomian, dengan tujuan:

- a) Membina dan mengembangkan kemampuan, kegiatan, dan kepentingan pengusaha di Indonesia dibidang usaha negara, usaha koperasi, dan usaha swasta dalam kedudukannya sebagai pelaku-pelaku ekonomi nasional dalam rangka mewujudkan ekonomi dan dunia usaha nasional yang sehat dan tertib berdasarkan Pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945;
- b) Menciptakan dan mengembangkan iklim dunia usaha yang memungkinkan keikutsertaan yang seluas-luasnya bagi pengusaha Indonesia sehingga dapat berperan secara efektif dalam pembangunan nasional. KADIN adalah kependekan dari kamar dagang dan industri yang dibentuk oleh pemerintah berdasarkan Undang-Undang No. 49 Tahun 1973 dan yang beranggotakan para pengusaha yang ada di Indonesia.

2). APINDO

Organisasi pengusaha yang khusus mengurus masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). Menurut Lalu Husni, tujuan APINDO dalam Pasal 7 anggaran dasarnya adalah:

- a. Mempersatukan dan membina pengusaha serta memberikan layanan kepentingan didalam bidang sosial ekonomi;
- b. Menciptakan dan memelihara keseimbangan, ketenangan dan kegairahan kerja dalam lapangan hubungan industrial dan ketenagakerjaan;
- c. Mengusahakan peningkatan produktifitas kerja sebagai program peran serta aktif untuk mewujudkan pembangunan nasional menuju kesejahteraan sosial, spiritual, dan materil.
- d. Menciptakan adanya kesetujuan pendapat dalam melaksanakan dengan kebijaksanaan pemerintah¹⁰.

e. Pemerintah/pengusaha

Campur tangan Negara pemerintah (penguasa) dalam hukum Ketenagakerjaan/perburuan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan ketenagakerjaan/perburuan yang adil karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan/perburuan akan sulit dicapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah. Atas dasar

¹⁰*Ibid*, Hlm. 28-30.

itulah pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak.

Selanjutnya urusan-urusan Ketenagakerjaan berada dibawah Departemen Tenaga Kerja dengan salah satu tugas utamanya adalah melakukan pengawasan di bidang ketenagakerjaan. Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan hanya akan melindungi buruh secara yuridis dan tidak akan mempunyai arti bila dalam pelaksanaannya tidak diawasi oleh seorang ahli yang harus mengunjungi tempat kerja pekerja/buruh pada waktu-waktu tertentu. Ada tiga tugas pokok pengawas ketenagakerjaan adalah:¹¹

- a) Melihat dengan jalan memeriksa dan menyelidiki sendiri apakah ketentuan perundangundangan ketenagakerjaan sudah dilaksanakan, dan jika tidak, mengambil tindakan-tindakan yang wajar untuk menjamin pelaksanaannya;
- b) Membantu baik pekerja/buruh maupun pengusaha dengan jalan memberi penjelasan-penjelasan teknik dan nasihat yang mereka perlukan agar mereka memahami apakah yang dimintakan peraturan dan bagaimanakah melaksanakannya;
- c) Menyelidiki keadaan ketenagakerjaan dan mengumpulkan bahan-bahan yang diperlukan untuk penyusunan peraturan perundangan ketenagakerjaan dan penetapan pemerintah.

Pelaksanaan pengawasan dilakukan berdasarkan Undang-Undang No. 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan/Perburuhan (salah satu Undang-Undang yang tidak ikut dicabut oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang

¹¹ *Ibid*, Hlm. 47.

Ketenagakerjaan), dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

B. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja

1). Perjanjian kerja

Dalam pasal 1 ayat (15) UUK disebutkan bahwa: ‘‘Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur, pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja menurut Iman Soepomo adalah suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan. Artinya dalam suatu hubungan kerja seorang pekerja tidak dapat melakukan dua atau lebih hubungan kerja dengan pengusaha untuk waktu yang bersamaan. Dalam Pasal 1 ayat (4) UUK menyebutkan bahwa pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, tetapi hubungan kerja kemudian oleh undang-undang ini hanya antara pekerja dengan pengusaha.¹²

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni: ‘‘Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak’’.¹³

¹² Willy Farianto, *Pola Hubungan Hukum, Pemberi Kerja Dan pekerja*, Sinar Grafika, 2019 Hlm.48-49

¹³ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, Hlm 54.

Selain pengertian normatif seperti tersebut diatas, Imam Soepomo, mengatakan Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak lain, majikan, selama suatu waktu waktu tertentu dengan menerima upah dan dimana pihak yang lain majikan, mengikatkan diri untuk mempekerjakan pihak yang satu, buruh, dengan membayar upah.

Menurut Subekti, beliau menyatakan bahwa pengertian Perjanjian antara seorang ‘’buruh’’ dengan seorang ‘’majikan’’, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri: dengan adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienturhouding*).yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberika perintah-perintah yang harus di taati oleh yang lain.¹⁴ Dengan demikian, jika dilihat dari pengertian perjanjian kerja di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa perjanjian kerja adalah ‘‘Persetujuan para pihak, dimana pihak yang satu (buruh) mengikatkan dirinya terhadap perusahaan/majikan untuk melakukan pekerjaan dengan menerima upah’’.

2).Unsur-unsur dalam dalam perjanjian Kerja

Berdasarkan pengertian-pengertian perjanjian kerja diatas sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang- Undang ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 maka dapat diuraikan beberapa unsur dari perjanjian kerja adalah sebagai berikut:

- a. Adanya pekerjaan (*arbeid*);Adanya pekerjaan (*arbeid*), yaitu pekerjaan bebas sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan majikan, asalkan tidak

¹⁴Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1995, Hlm 30

bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.

b. Adanya unsur perintah;

Adanya perintah, yaitu dibawah perintah (*gezag ver hounding*), didalam hubungan kerja kedudukan majikan adalah pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kedudukan pekerja sebagai sebagai pihak yang menerima perintah untuk melaksanakan pekerjaan .Hubungan antara pekerja dan majikan adalah hubungan yang dilakukan antara atasan dan bawahan, sehingga bersifat *subordinasi* (hubungan yang bersifat vertikal, yaitu atas dan bawah).

a. Adanya upah tertentu/*loan*;

Adanya upah (*loan*) tertentu yang menjadi imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja. Pengertian upah berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau dilakukan.

b. Adanya waktu (*tijd*);

Adanya waktu (*tijd*), artinya buruh bekerja untuk waktu yang ditentukan atau untuk waktu yang tidak tertentu atau selama-lamanya. Waktu pekerja dalam

satu minggu adalah 40 jam/minggu. Untuk 6 hari kerja perminggu seharusnya bekerja 7 jam dalam 5 hari dan 5 jam dalam 1 hari. Adapun untuk 5 hari kerja perminggu bekerja selama 8 jam sehari. Apabila kebutuhan proses produksi menghendaki adanya lembur, hanya diperbolehkan lembur maksimal 3 jam perhari atau 14 jam perminggu. Kenyataanya lembur yang terjadi di dalam praktik melebihi batas maksimal tersebut. Selama bekerja, setiap 4 jam pekerja bekerja, harus diberikan istirahat selama setengah jam. Dalam satu minggu harus ada istirahat minimal satu hari kerja. Dalam satu tahun pekerja harus diberikan istirahat 12 hari kerja/tahun. Apabila pekerja telah bekerja selama 6 tahun maka wajib diberikan istirahat/vuti besar selama satu bulan dengan menerima upah penuh¹⁵.

3). Syarat Sah Perjanjian Kerja

Suatu perjanjian yang sah artinya perjanjian yang memenuhi syarat yang telah ditentukan oleh Undang-Undang, sehingga ia diakui oleh hukum (*Legally concluded contract*)¹⁶. Adapun syarat-syarat sahnya perjanjian diatur dalam pasal 1320 KUH Perdata, yaitu:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya.

Kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, sia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki

¹⁵ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009

¹⁶ Djumadi, *Ibid.* Hlm 17.

pihak lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan¹⁷

2. Cakap untuk membuat suatu perikatan

Mengenai syarat kecakapan dalam suatu perikatan adalah kecakapan atau kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum. Perbuatan hukum adalah perbuatan yang menimbulkan akibat hukum. Orang-orang yang akan mengadakan perjanjian haruslah orang yang cakap dan wewenang melakukan perbuatan hukum sebagaimana dalam Undang-Undang. Orang yang cakap untuk melakukan perbuatan hukum adalah orang yang sudah dewasa yang telah berumur 21 tahun atau sudah menikah. Orang yang yang tidak berwenang untuk melakukan perbuatan hukum adalah:

1. Anak dibawah umur (*minderjarigheid*).
2. Orang yang di bawah pengampuan
3. Istri (Pasal 1330 KUHPerdara), tetapi dalam perkembangannya, istri dapat melakukan perbuatan hukum sebagaimana yang diatur dalam Pasal 32 UU Nomor 1 Tahun 1974jo. SEMA No. 3 tahun 196319.
3. Suatu hal tertentu Menurut Subekti bahwa suatu perjanjian harus mengenai suatu hal tertentu, artinya apa yang diperjanjikan hak-hak dan kewajiban kedua belah pihak jika timbul suatu perselisihan¹⁸.
4. Suatu sebab yang halal Menurut Undang-Undang, sebab yang yang halal adalah jika tidak dilarang oleh Undang-Undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan

¹⁷ Lalu Husni, Op Cit, hlm 57.

¹⁸ Subekti, *Hukum Perjanjian*, intermasa, Jakarta, 2004, hlm 19

dan ketertiban umum, ketentuan ini disebutkan pada pasal 1337 KUHPerdara. Suatu perjanjian yang dibuat dengan sebab atau kausa yang tidak halal, misalnya jual-beli ganja, untuk mengacaukan ketertiban umum, memberikan kenikmatan seksual tanpa nikah yang sah.

4). Asas – Asas Perjanjian kerja

Dalam hukum perjanjian memiliki tiga asas penting, yaitu:¹⁹

a) Asas konsensualisme

Istilah ini berasal dari bahasa latin “*consensus*” yang artinya sepakat. Arti konsensualisme ialah pada dasar perjanjian dan perikatan sudah lahir sejak detik terjadinya kesepakatan. Dengan kata lain perjanjian itu sudah sah apabila sudah sepakat mengenai hal-hal pokok dan tidaklah diperlukan sesuatu formalitas. Terhadap asas konsensualisme ini, ada juga pengecualiannya yaitu Undang-Undang diterapkan formalitas-formalitas tertentu untuk beberapa macam perjanjian, dengan ancaman batalnya perjanjian tersebut apabila tidak menurut bentuk atau cara yang dimaksud, misalnya: perjanjian perburuhan, perjanjian penghibahan jika mengenai benda tak bergerak harus dilakukan oleh akta notaris.

b). Asas kekuatan mengikat

Asas ini menyatakan bahwa para pihak harus melaksanakan apa yang mereka sepakati, sehingga perjanjian itu berlaku sebagai Undang-Undang. Artinya kedua belah pihak wajib menaati dan melaksanakan perjanjian. Asas kekeuatan mengikat itu berhubungan dengan akibat perjanjian dan dikenal

¹⁹ R.Joni Bambang S. Op Cit, hlm 102

sebagai “*pacta sunt servanda*”. Sudah selayaknya bahwa sesuatu yang disepakati oleh kedua pihak.

c) Asas kebebasan berkontrak²⁰

Menurut Subekti, hukum perjanjian terbuka artinya memberikan kebebasan yang seluas luasnya kepada masyarakat untuk mengadakan perjanjian yang berisi apa saja, asalkan tidak melanggar ketertiban umum dan kesusilaan. Pasal-pasal dalam hukum perjanjian merupakan hukum pelengkap, yang berarti bahwa pasal-pasal itu tidak boleh diingkari manakala dikehendaki oleh pihak-pihak yang membuat perjanjian. Mereka diperbolehkan mengatur sendiri kepentingan ke dalam perjanjian-perjanjian yang diadakan.

5). Bentuk Perjanjian Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 51 ayat 1 menjelaskan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/ atau tertulis. Perjanjian dalam bentuk tertulis secara normative lebih menguntungkan karena menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan dapat membantu proses pembuktian. Namun masih ada penyimpangan yang sering terjadi, khususnya yang dilakukan oleh perusahaan karena ketidakmampuan sumber daya manusia atas dasar kepercayaan atau kelaziman maka perjanjian kerja tersebut dibuat secara lisan. Jadi untuk lebih menjamin kepastian hukum dan terjaminnya pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak yang terkait

²⁰ Subekti, Op Cit hlm 13

dengan perjanjian kerja maka hendaknya perjanjian kerja tersebut dibuat dalam bentuk tertulis agar terwujudnya sistem administrasi perusahaan yang baik²¹.

Dalam Pasal 54 No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- 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 tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

6). Hak Dan Kewajiban Para Pihak Perjanjian Kerja

Perjanjian melakukan jasa diatur dalam pasal 1601 KUH Perdata Yang berbunyi:

“selainnya perjanjian-perjanjian untuk melakukan sementara jasa-jasa yang diatur oleh ketentuan-ketentuan yang khusus untuk itu dan oleh syarat-syarat yang diperjanjikan, jika itu tidak ada, oleh kebiasaan, maka adalah dua macam perjanjian dengan mana pihak yang satu mengikatkan dirinya untuk melakukan pekerjaan”.

²¹ Lalu Husni , *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, Hlm.59

Dengan adanya kesepakatan untuk membuat perjanjian kerja maka akan menimbulkan hak dan kewajiban para pihak yang melakukan perjanjian kerja. Kewajiban buruh pada umumnya tersimpul pada kewajiban majikan.²²

- a. Kewajiban majikan diatur dalam pasal 1602 KUH Perdata ‘pada dasarnya kewajiban yang paling utama dari majikan adalah membayar upah. Sedangkan kewajiban-kewajiban lain di antaranya adalah; Mengatur pekerjaan, alat kerja dan tempat kerja, memberikan istirahat dan cuti, memberikan surat keterangan mengurus perawatan dan pengobatan
- b. Kewajiban buruh diatur dalam pasal 1603 KUH Perdata ‘wajib melakukan pekerjaan sendiri, tidak boleh diwakilkan kepada orang selain kecuali seizin majikan, wajib menaati aturan yang dibuat oleh majikan maupun aturan perundang-undangan dan jika buruh tinggal di rumah majikan wajib mengikuti aturan di rumah majikan

Dari ketentuan tersebut, perjanjian melakukan jasa diatur ketentuan ketentuan khusus untuk itu dan oleh syarat-syarat yang diperjanjikan oleh para pihak. Bila para pihak tidak memperjanjikan, maka pelaksanaan perjanjian itu dilakukan menurut kebiasaan.

Berdasarkan pasal tersebut dapat dilihat bahwa hak dan kewajiban parapihak dalam perjanjian tidak diatur dalam KUH Perdata, melainkan dalam ketentuan-ketentuan khusus untuk itu jika ada peraturan khusus yang mengaturnya. Bila tidak ada yang mengaturnya, maka hak dan kewajiban para pihak ditentukan sendiri oleh

²² Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016. Hlm72-23.

para pihak dalam syarat perjanjian yang dibuat. Jika dalam syarat perjanjian tidak dicantumkan maka hal tersebut ditentukan menurut kebiasaan. Hal ini sesuai dengan asas kebebasan berkontrak.

7). Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

1). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja jenis ini harus dibuat dalam bentuk tertulis dan diatur dalam Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Status pekerja dalam perjanjian kerja ini adalah pekerja tidaktetap atau pekerja kontrak²³. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini di buat dalam bentuk tertulis agar serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf lain dan dapat menciptakan kepastian hukum dalam pelaksanaan hak dan kewajiban semua pihak yang terkait dengan perjanjian kerja dan juga untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan selama pelaksanaan perjanjian kerja.

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam kurung waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara (Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP 100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut Kepmen 100/2004). Jadi, perjanjian kerja untuk waktu tertentu maksudnya dalam

²³ F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hlm 11

perjanjian telah ditetapkan suatu jangka waktu yang dikaitkan dengan lamanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha.²⁴

Dengan demikian yang dinamakan sifat perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagai berikut:²⁵

- a. Pekerja yang sekali selesai atau sifatnya sementara yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun.

Artinya dalam hal pekerjaan tertentu yang dikerjakan dalam PKWT dapat diselesaikan lebih cepat dari waktu yang diperjanjikan, maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.

- b. Pekerjaan yang bersifat musiman.

Pekerja yang bersifat musiman adalah pekerja yang pelaksanaannya tergantung pada pamusim atau cuaca. PKWT yang dilakukan untuk pekerja yang musiman hanya dapat dilakukan satu jenis pekerjaan waktu tertentu.

- c. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Dan hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk 1 (satu) kali paling lama 1 tahun.

Syarat pembuatan formil Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) harus memuat (Pasal 54 ayat (1) Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan):

- a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh;

²⁴ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuan*, Sinar Grafika, 2009, Hlm 48

²⁵ F.X. Djumaldji *Ibid*, Hlm23

- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat dan hak kewajiban pengusaha pihak dalam perjanjian kerja dan pekerja/buruh;
- g. Jangka waktu mulai berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan lokasi perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak.

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, mengatur syarat-syarat pembuatan perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagai berikut.

- a) Dibuat secara tertulis

Dalam pasal Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 57 ayat (1) disebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Oleh karena itu bila dibuat secara lisan, atau bukan dalam bahasa Indonesia dan bukan dalam huruf latin, maka kesepakatan tersebut adalah tidak sah atau batal demi hukum. Konsekuensinya pekerja tersebut haruslah dianggap sebagai pekerja tetap.

- b) Tidak boleh ada masa percobaan

Pada pasal 58 ayat (1) Undang-Undang No 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mempersyaratkan adanya masa percobaan kerja. Apabila dalam kesepakatan kerja tersebut disyaratkan masa percobaan kerja, maka

perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

Syarat-syarat materil yang harus dipenuhi dalam suatu perjanjian yaitu:

- a. Dibuat atas kemauan bebas kedua belah pihak;
- b. Adanya kemauan dan kecakapan pihak-pihak untuk membuat suatu kesepakatan ;

Yang disepakati tidak dilarang oleh peraturan perundang-undangan atau tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan;

Perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan pada jangka waktu tertentu pengusaha harus memberitahukan (secara tertulis) maksud perpanjangan tersebut kepada pekerja/buruh paling lama tujuh hari sebelum perjanjian kerja berakhir (Pasal 5 Kepmenaker Nomor.Kep.100/MEN/VI/2004). Sedangkan pembaharuan terhadap perjanjian kerja waktu tertentu itudilakukan setelah melalui “masa jeda” dengan tenggang waktu sekurang kurangnya 30 hari sejak berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama dan pembaharuan ini hanya boleh dilakukan satu kali untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun.

2). Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu dalam Pasal 1 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP.100/MEN/VI/2004, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Perjanjian untuk waktu tidak tertentu adalah suatu jenis perjanjian kerja yang umum dijumpai dalam suatu perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu

berlakunya. Dengan demikian, perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu berlaku terus, sampai:

- a. Pihak pekerja/buruh memasuki usia pensiun (55 tahun);
- b. Pihak pekerja/buruh diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan;
- c. Pekerja/buruh meninggal dunia;
- d. Adanya putusan pengadilan yang menyatakan pekerja/buruh telah melakukan tindak pidana sehingga perjanjian kerja tidak bisa dilanjutkan²⁶.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak akan berakhir karena meninggalnya pengusaha atau berahlinya hak atas perusahaan yang disebabkan oleh penjualan, pewarisan, atau hibah.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat dibuat secara tertulis dan lisan. Dalam hal perjanjian jenis ini dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh. Surat pengangkatan dimaksud sekurang-kurangnya memuat tentang:

1. Nama dan alamat pekerja/buruh
2. Tanggal mulai bekerja
3. Jenis pekerjaan
4. Besarnya upah.²⁷

PKWTT biasa disebut *perjanjian kerja tetap*. Status pekerja/buruh dalam perjanjian kerja ini adalah *pekerja tetap*. PKWTT dapat mensyaratkan masa

²⁶ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, PT.Grafindo Persada, Jakarta, 2013, Hlm. 62

²⁷ Ibid, Hlm 63

percobaan kerja selama-lamanya tiga bulan. Syarat-syarat masa percobaan harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Selama masa percobaan kerja sebagaimana di atas, pengusaha dilarang membayar upah pekerjaanya di bawah upah minimum yang ditetapkan oleh menteri.

Perjanjian kerja berakhir apabila (vide Pasal 61 UU No. 13 Tahun 2003):

1. Pekerja/buruh meninggal dunia
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
3. Selesainya suatu pekerjaan tertentu
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
5. Adanya putusan pengadilan dan/ atau penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.²⁸

Yang dimaksud dengan putusan hakim pengadilan telah mempunyai kekuatan hukum tetap adalah terhadap permasalahan perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 52 ayat (1) UU No. 13/2003 huruf a dan b, yaitu bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak (huruf a) dan atas dasar kemampuan atas kecakapan melakukan perbuatan hukum (huruf b). Perjanjian kerja waktu tidak tertentu mensyaratkan adanya masa percobaan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 60 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Masa percobaan adalah masa dimana untuk

²⁸ Koesparmono Irsan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, PT.Gelora Aksara Pratama, Jakarta.2016, Hlm.74

menilai kinerja dan kesungguhan pekerja. Masa percobaan kerja itu dilakukan dalam jangka waktu 3 (tiga) bulan, dalam masa percobaan upahnya harus tetap sesuai dengan standar upah minimum yang berlaku. Dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja apabila pekerja tidak bekerja sesuai dengan yang diperjanjikan sebelumnya.

8). Berakhirnya Perjanjian Kerja

Adanya syarat-syarat berakhirnya perjanjian kerja sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu:

1. Pekerja meninggal dunia Artinya bahwa tanpa harus ditentukan/dimasukkan lagi dalam salah satu klausul perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja, ketentuan tentang berakhirnya perjanjian kerja jika pekerja meninggal dunia dianggap ada karena merupakan ketentuan dalam Undang-Undang.
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja Artinya yaitu masa kerja atau jangka waktu sudah berakhir atau biasa yang disebut dengan pensiun. Mengenai batasan usia pensiun yang dimaksud adalah penentuan usia berdasarkan usia kelahiran dan berdasarkan jumlah tahun masa kerja.
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

C. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

1. pengertian Pemutusan Kerja

Dalam dunia kerja, Pemutusan Hubungan Kerja atau sering disingkat dengan kata PHK. Keputusan PHK ini berdampak buruk bagi kelangsungan hidup dan masa depan para pekerja yang mengalaminya. Dalam Pasal 1 angka 25 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha²⁹.

Pengusaha,pekerja/buruh, serikat pekerja, dan pemerintah dengan segala jenis upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Segala upaya, berarti bahwa kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, antara lain, pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja,dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh. Jadi pemutusan hubungan kerja adalah merupakan tindakan terakhir, bila segala upaya pencegahan telah gagal, baru pemutusan hubungan kerja boleh dilakukan.

Pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam bab XII, dari pasal 150 sampai dengan Pasal 172 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi pada:

- a. Badan usaha yang berbadan hukum;
- b. Badan usaha tidak berbadan hukum;

²⁹ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, Hlm.176.

- c. Milik perseorangan;
- d. Milik persekutuan;
- e. Milik badan hukum;
- f. Milik Swasta;
- g. Milik negara;
- h. Usaha-usaha sosial;
- i. Usaha-usaha lain³⁰

Perusahaan dapat melakukan PHK apabila pekerja melakukan pelanggaran pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (PKB). Akan tetapi, sebelum mem-PHK, perusahaan wajib memberikan surat peringatan secara 3 kali berturut-turut. Perusahaan juga dapat menentukan sanksi yang layak, bergantung pada jenis pelanggaran, dan untuk pelanggaran tertentu, perusahaan bisa mengeluarkan SP3 secara langsung atau langsung memecat. Hal ini diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan masing-masing. Setiap perusahaan mempunyai peraturan yang berbeda-beda. Selain karena kesalahan pekerja, pemecatan dapat pula dilakukan karena kesalahan alasan lain. Misalnya apabila perusahaan memutuskan melakukan efisiensi penggabungan atau peleburan, dalam keadaan merugi/pailit. PHK akan terjadi karena keadaan di luar kuasa perusahaan.³¹

³¹ Joni Bambang, *op.cit* , hlm. 229-300.

2. Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Secara yuridis dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 dikenal beberapa jenis pemutusan

hubungan kerja (PHK) yaitu sebagai berikut

a). Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha merupakan jenis pemutusan hubungan kerja yang sering kali terjadi hal ini disebabkan:

1. Perusahaan mengalami kemunduran sehingga perlu rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja/buruh;
2. Pekerja/buruh telah melakukan kesalahan, baik kesalahan yang melanggar ketentuan yang tercantum dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja, atau perjanjian kerja bersama (kesalahan ringan), maupun kesalahan pidana (kesalahan berat).

Dalam hal pemutusan hubungan kerja dengan alasan rasionalisasi atau kesalahan ringan pekerja/buruh dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam Pasal 51 ayat (1) ditentukan bahwa “Perusahaan penempatan pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam 49 huruf b wajib memiliki izin yang memenuhi peizinan berusaha dan di terbitkan oleh Pemerintah Pusat.”

Dalam hal segala upaya tersebut di atas telah dilakukan tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh. Perundingan harus

dilakukan secara musyawarah mufakat dengan memperhatikan:

1. Tingkat loyalitas pekerja/buruh kepada perusahaan;
2. Masa kerja;
3. Jumlah tanggungan pekerja/buruh yang akan diputuskan hubungan kerjanya.³²

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan maksudnya bukanlah oleh pengadilan hubungan industrial, tetapi oleh pengadilan negeri. Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh melalui pengadilan negeri dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat diantaranya:

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 memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, zat adiktif lainnya dilingkungan kerja;
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
5. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
6. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
7. Dengan ceroboh atau sengaja merusak membiarkan dalam keadaan bahaya milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;

³² Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja GrafindoPersada, Jakarta, 2007, Hlm. 180.

8. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
9. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara;
10. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara lima tahun atau lebih.

Kesalahan berat di atas harus didukung dengan bukti antara lain:

1. Pekerja/buruh tertangkap tangan
2. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan;
3. Ada bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya dua orang saksi.³³

b). Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja

Pekerja dapat mengajukan permohonan PHK kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a. Menganiaya, mengina secara kasar atau mengancam pekerja;
- b. Membujuk dan/ atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja;

³³ *Ibid.*, Hlm. 186.

- e. Memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan;
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja³⁴.

Pekerja dapat mengakhiri hubungan kerja dengan melakukan pengunduran diri atas kemauan sendiri tanpa perlu meminta penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan kepada pekerja yang bersangkutan memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Pekerja yang mengundurkan diri harus memenuhi syarat sebagai berikut;

- a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 - b. Tidak terikat dalam ikatan dinas dan;
 - c. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
- c). Hubungan Kerja Putus Demi Hukum

Selain Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, pekerja, hubungan kerja dapat putus/berakhir demi hukum, artinya hubungan tersebut harus putus dengan sendirinya dan kepada pekerja, pengusaha tidak perlu mendapatkan penetapan PHK dari lembaga yang berwenang sebagaimana diatur dalam pasal 154 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;

³⁴ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, Hlm.187.

- b. pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
- d. pekerja/buruh meninggal dunia.

3. Prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK)

Adapun prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pihak pengusaha adalah sebagai berikut:

- a. Wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja atau dengan pekerja dengan pekerja maksud pemutusan hubungan kerja tersebut.
- b. Bila perundingan gagal atau tidak menghasilkan persetujuan, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial; permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan disertai alasan yang menjadi dasarnya.
- c. Permohonan penetapan dapat diterima bila telah dirundingkan terlebih dahulu dan perundingan itu gagal. Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan adalah batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima,

serta selama putusan belum ditetapkan, maka baik pengusaha maupun pekerja harus tetap melaksanakan segala kewajibannya (Pasal 170 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).³⁵

Dalam perubahan ketentuan Undang-undang N0.13 Tahun 2003 Pemutusan hubungan kerja tidak perlu lagi dilakukan oleh pengusaha dalam hal ini penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151(A) menyebutkan”

- a. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri
- b. Pekerja/buruh dan pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu.
- c. Pekerja mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, peraturan kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama
- d. Pekerja meninggal dunia.

Alasan yang diperbolehkan untuk menjadi dasar pemutusan hubungan kerja adalah:

- a. Karena pekerja melakukan berat;
- b. Karena pekerja ditahan pihak berwajib;
- c. Karena pekerja telah diberikan surat peringatan ketiga;
- d. Karena perubahan status perusahaan;
- e. Karena perusahaan tutup;
- f. Karena perusahaan pailit;
- g. Karena pekerja meninggal dunia;
- h. Karena pensiun;

³⁵ Hardijan Rusli , *op.cit.*, Hlm. 180.

- i. Karena mangkir;
- j. Karena pengusaha melakukan perbuatan yang tidak patut;
- k. Karena kemauan sendiri;
- l. Karena sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja³⁶.

4. Hak-Hak Pekerja Yang di PHK

1. Berhak Menerima Uang Pesangon

Uang Pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja yang bersangkutan. Berkaitan dengan hal di atas, bersama uang pesangon berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ditetapkan paling sedikit sebagai berikut:

- a. Masa kerja kurang dari satu tahun, 1 bulan upah;
- b. Masa kerja 1 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah;
- c. Masa kerja 2 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah;
- d. Masa kerja 3 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah;
- e. Masa kerja 4 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah;
- f. Masa kerja 5 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah;
- g. Masa kerja 6 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah;
- h. Masa kerja 7 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah;
- i. Masa kerja 8 tahun lebih, 9 bulan upah;

2. Uang Penghargaan Masa kerja

³⁶ *Ibid.*, Hlm. 183.

Berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

Perhitungan uang penghargaan masa kerja ditetapkan sebagai berikut:

- a. Masa kerja 3 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah;
- b. Masa kerja 6 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah;
- c. Masa kerja 9 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah;
- d. Masa kerja 12 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah;
- e. Masa kerja 15 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah;
- f. Masa kerja 18 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah;
- g. Masa kerja 21 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah;
- h. Masa kerja 24 tahun atau lebih, 10 bulan upah.

3. Uang Penggantian Hak Yang Belum Diambil

Berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-undang No. 13 Tahun 2003, uang pengganti hak yang seharusnya diterima oleh pekerja meliputi:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja buruh itu diterima bekerja,³⁷
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

³⁷ Asri Wijayanti, *op cit*, Hlm 172-173.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Adapun yang menjadi ruang lingkup dari penelitian ini adalah kasus (PUTUSAN Nomor 45/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Medan dan pada masalah yang akan diteliti penulis yaitu Bagaimana dasar pertimbangan hakim atas perubahan status kedudukan pemutusan hubungan pekerja dari perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu pada (PUTUSAN Nomor 45/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Medan. Dan bagaimana hak-hak pekerja yang di PHK dalam pengalihan dari perusahaan semula ke perusahaan PT. Serasi transportasi Nusantara yang tidak membayar upah pesangon pada (PUTUSAN Nomor 45/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Medan. Selanjutnya penulis melakukan pengumpulan data yang baik dan layak dalam penulisan ini.

B. Jenis Penelitian Normatif

Normatif adalah berpegang teguh pada norma, aturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku. Misalnya mengkaji Undang-undang dan bahan buku-buku lainnya yang bersangkutan dengan pembahasan. Penelitian yang adalah penelitian hukum normative, yaitu penelitian terhadap asas-asas hukum.

C. Metode Pendekatan penelitian Pendekatan

Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu-isu hukum yang dihadapi.

1. Pendekatan Undang-Undang (*Stature Approach*)

Pendekatan undang-undang digunakan dengan cara menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu Hukum yang sedang ditangani.

2. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Pendekatan kasus dilakukan dengan cara menelaah kasus-kasus terkiat dengan isu yang sedang di hadapi, dan telah menjadi putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.³⁸

D. Sumber Bahan Hukum

1. Jenis data

Ada beberapa macam jenis data dalam melakukan suatu penelitian yaitu:

a. Data Primer

1. KUHPerdata (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata);
2. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
4. Kepmenaker No. KEP.100/MEN/ VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

b. Data Sekunder

Yaitu data yang isinya membahas bahan primer seperti buku, artikel, berbagai karya tulis ilmu lainnya.

c. Data Tersier

Yaitu data yang isinya bersifat menunjang data primer dan data sekunder seperti kamus, buku pegangan dan referensi lainnya.

2. Sumber data

³⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2014, Hlm.181

Dalam penulisan penelitian ini, penulis hanya menggunakan data primer dan data sekunder yang menjadi data primer adalah putusan pengadilan yaitu Putusan Pengadilan Nomor 45/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Medan

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ini adalah suatu penelitian yang bertujuan guna mengumpulkan data yang akan digunakan sebagian analisis sehingga menghasilkan suatu pemikiran yang tertuang dalam penulisan ini, adapun metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah: metode penelitian keperustakaan (*library Research*) yaitu metode yang dilakukan dengan dari berbagai sumber buku bacaan seperti Undang-undang, buku-buku, pendapat para sarjana dan bahan-bahan kuliah maupun bacaan lainnya.

F. Analisis Bahan Hukum

Metode analisis data yang digunakan adalah analisa dan kualitatif, yaitu suatu analisa data yang berupa pengumpulan data melalui kepustakaan. Penyajian data dalam penulisan berkaitan dan berdasarkan penulisan yuridis normatif artinya disajikan dalam peraturan yang berlaku yang tertuang dalam kitab Undang-undang ketenagakerjaan.