

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dari defenisi tersebut dapat dipahami bahwa hubungan kerja dapat terjadi akibat adanya perjanjian kerja baik perjanjian itu dibuat secara tertulis maupun secara lisan.

Perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 14 mendefinisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mempunyai syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

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 mempekerjakan buruh dengan membayar upah.¹

Perjanjian dalam dunia kerja sangat penting kedudukannya karena perjanjian itu yang akan menjamin hak dan kewajiban dari pihak pekerja dan pengusaha. Perjanjian kerja merupakan sebuah awal dari terjalinnnya hubungan kerja antara pihak

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm 62.

pengusaha dan pekerja. Pasal 50 Undang-undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.

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 waktu dan 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 (tiga) bulan.” Kata-kata “dapat mensyaratkan” tersebut berarti perusahaan boleh menerapkan ketentuan masa percobaan (maksimal 3 bulan) dan dapat juga tidak menerapkan ketentuan 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).

Hukum dalam bidang Ketenaga kerjaan sangat penting untuk dibentuk guna melindungi hak-hak dari pekerja atau buruh yang bekerja pada suatu perusahaan karena secara tidak langsung, pekerja/buruh tersebut telah memberikan kontribusi dalam pembangunan nasional. Seseorang dalam status dan kedudukannya bekerja pada perusahaan berhak untuk mendapatkan upah serta hak lainnya yang berkaitan dengan status dan kedudukannya sebagai pekerja pada perusahaan, dan pekerja tersebut juga memiliki kewajiban untuk memberikan prestasi baik dengan menghasilkan barang, memberikan jasa, maupun kewajiban lainnya yang berkaitan dengan status dan kedudukannya sebagai pekerja pada perusahaan tersebut.

Dilihat pengertian perjanjian kerja menurut KUHPerdara menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan serta adanya wewenang perintah yang membedakan antara perjanjian kerja dan perjanjian lainnya. Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengertiannya lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha atau perusahaan dapat terjadi salah satunya karena Pensiun. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja atau buruh karena telah memasuki usia pensiun, sebagaimana yang telah diatur pada Pasal 167 ayat (1) Undang-Undang no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, akan tetapi tidak diatur secara tegas dan jelas pada usia berapa bagian batas usia pensiun dapat berlaku. Serta pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, aturan usia pensiun diatur dalam Pasal 15 yang mana ayat (1) berbunyi “Untuk pertama kali Usia Pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam tahun)”.

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja maka pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Hal ini pun juga telah di atur pada Undang-Undang no. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tepatnya pada Pasal 156 dan Pasal 157. Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima dari upah pokok dan segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap

yang diberikan kepada buruh dan keluarganya. Selain upah, besaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja juga ditentukan oleh masa kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi karena pekerja yang memasuki usia pensiun menarik untuk dicermati karena dalam perusahaan dimungkinkan hadirnya jaminan pensiun. Perusahaan yang sudah menyelenggarakan program jaminan pensiun seringkali merasa keberatan ketika masih diharuskan memberikan uang pesangon kepada pekerja yang memasuki usia pensiun. Di sisi lain, ketika uang pesangon tersebut tidak dibayarkan kepada buruh yang memasuki usia pensiun dengan alasan sudah ada jaminan pensiun, pekerja merasa keberatan. Secara praktek, perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas yang sudah menyelenggarakan program jaminan pensiun, mengatur mengenai kehadiran uang pesangon dalam kebijakan internal perusahaan seperti yang berbentuk Surat Keputusan Direksi (SK Direksi). Undang-Undang no.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memang memberikan peluang untuk mengatur hal lain mengenai uang pesangon di perusahaan yang menyelenggarakan program jaminan pensiun, dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Keberadaan SK Direksi oleh perusahaan dianggap sebagai peraturan perusahaan yang harus ditaati oleh para pekerja.

Pada kenyataannya telah 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 120/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Medan yang melibatkan antara Pengugat atas Nama Kisnen Sihaloho, Alamat Dusun III Desa III, Desa Kampung Lama, Kecamatan Beditan, Kabupaten Langkat, Provinsi Sumatera Utara melawan tergugat atas Nama

Pimpinan PT.Mirabilis Tunggal Tualang, Alamat Jalan Sei Batang Hari No.92 Medan, Provinsi Sumatera Utara.

Sebelumnya Kisnen Sihaloho ini telah bekerja pada perusahaan selama 13 tahun lamanya, dengan sistim buruh harian lepas sebagai Mandor Produksi Deres dengan gaji sebesar Rp. 160.000,00 sehari namun berdasarkan bukti tentang Upah Buruh Harian Pengugat Kisnen Sihaloho terhitung tanggal 01 April 2017 sampai dengan 15 April 2017 sehari sebesar Rp. 174.480,00 dan setengah bulan Rp. 2.006.520,00 maka upah sebulan adalah Rp. 4.013.040,00.

Bahwa berdasarkan fakta hukum yang ditemukan di persidangan terbukti hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah Buruh Harian Lepas / Karyawan Harian Lepas (BHL/KHL) didasarkan pada perjanjian kerja lisan dan berlangsung lebih dari 3 tahun, maka berdasarkan ketentuan Pasal 57 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.

Dalam Pasal 10 s.d Pasal 13 Kepmenakertrans N0:

Kep.100/MEN/VI/2004, dikenal dengan Perjanjian Kerja Harian Lepas yang upahnya didasarkan pada kehadiran, akan tetapi lamanya bekerja harus kurang dari 21 hari dalam sebulan dan bila pekerja bekerja 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Tergugat medalilkan Penggugat tidak bekerja lebih dari 21 hari namun berdasar bukti tentang daftar buruh harian maka dapat diketahui Kisnen Sihaloho bekerja sebanyak 24 hari dalam sebulan maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu), kemudian disyaratkan perjanjian kerja harian lepas wajib berbentuk tertulis.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka terbukti hubungan kerja antara Kisnen Sihaloho dengan PT.Mirabilis Tunggal Tualang adalah didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak (PKWT) secara lisan dengan Karyawan Harian Lepas (KHL) atau Buruh Harian Lepas (BHL) dan tidak sesuai pasal 59 ayat (1) dan (2) undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga berdasarkan pasal 59 ayat (7) undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan demi hukum status para Penggugat menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) disebut juga dengan karyawan tetap.

Pada awalnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berjalan dengan baik dan harmonis, namun yang menjadi perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat adalah Penggugat tidak bekerja lagi dan belum diselesaikan hak-haknya. Dimana dalam hal ini pihak perusahaan memberhentikan pekerjaanya secara lisan tanpa melakukan prosedur sesuai ketentuan yang ada di Undang-Undang No. 13

Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dan PHK yang dilakukan tergugat terhadap penggugat adalah bertentangan dengan dengan Undang-Undang yang berlaku dan penggugat telah memasuki usia pensiun saat tergugat melakukan PHK terhadap penggugat.

Dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tahun 2018-2020 yang mendalilkan Pasal XVI ayat (2) huruf a. hak atas pensiun diperoleh jika pada waktu Pemutusan Hubungan Kerja sudah mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 30 tahun, dan meskipun usia Penggugat telah mencapai 57 tahun namun belum memiliki masa kerja 30 tahun maka Penggugat tidak dapat dikategorikan sebagai penerima pensiun, maka majelis hakim berpendapat Penggugat telah memasuki usia pensiun dengan umur lebih dari 55 tahun maka petitum Pengugat angka 3 dapat dikabulkan dengan menyatakan Penggugat telah memasuki usia pensiun.

Dalam hal ini pihak pekerja yang bekerja di PT.MIRABILIS TUNGGAL TUALANG melakukan mediasi dengan menuntut perusahaan agar membayar seluruh hak-hak pekerja. dalam Pasal 167 ayat (5) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerja menyatakan : dalam hal pengusaha tidak mengikut sertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), dan pekerja tersebut juga menuntut upah sejak 02 April 2017 s/d 02 Oktober 2017 dikarenakan sesuai dengan Undang-Undang ketenagakerjaan pasal 155 ayat (2) yang menyatakan ”Selama putusan lembaga

perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”. Tetapi dalam hal ini pihak perusahaan tidak membayar sesuai hak pekerja tersebut, karena pihak perusahaan hanya akan membayar 4 (empat) bulan gaji dibayar full dikarenakan pekerja tersebut melakukan pelanggaran berat dengan merugikan perusahaan.

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 KEDUDUKAN PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU (PKWTT) BAGI PEKERJA YANG DI PHK KARENA MEMASUKI USIA PENSIUN (Studi Kasus Nomor : 120/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn)”**

B. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana dasar pertimbangan hakim atas kedudukan pekerja dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu bagi pekerja yang di phk karena memasuki usia pensiun pada (PUTUSAN Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn)?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang di phk karena memasuki usia pensiun menurut (PUTUSAN Nomor 120/Pdt.Sus-HPI/2020/PN.Mdn)?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penulisan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana dasar pertimbangan hakim atas kedudukan pekerja dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu bagi pekerja yang di phk karena memasuki usia pensiun pada putusan (PUTUSAN Nomor 120/Pdt.Sus/2020/PN.Mdn).
2. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang di phk karena memasuki usia penison menurut (PUTUSAN Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn).

D. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis, 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 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Perguruan Tinggi Fakultas Hukum Universitas HKBP Nommensen Medan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. TINJAUAN UMUM TENTANG PEKERJA

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 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 di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.²

Dari pengertian tersebut tampak perbedaan yakni dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tidak lagi memuat kata-kata baik di dalam maupun di luar hubungan kerja dan adanya penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat. Pengurangan kata di dalam maupun di luar hubungan kerja pada pengertian tenaga kerja tersebut sangat beralasan karena dapat mengacaukan makna tenaga kerja itu sendiri seakan-akan ada yang di dalam dan ada pula di luar hubungan kerja serta tidak sesuai dengan konsep tenaga kerja dalam pengertian yang umum.

² Ibid, hlm 15-16

Demikian halnya dengan penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat karena barang atau jasa yang dihasilkan oleh tenaga kerja tidak hanya untuk masyarakat tetapi juga untuk diri sendiri, dengan demikian sekaligus menghilangkan kesan bahwa selama ini tenaga kerja hanya bekerja untuk orang lain dan melupakan dirinya sendiri.

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di atas 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 melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.³

2. Para Pihak Dalam Hukum Ketenagakerjaan

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 pekerjaan 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

³ Ibid, hlm 17

mengganti istilah perburuhan menjadi kepekerjaan, dengan menggunakan kata dasar “pekerja” yang ditambah dengan imbuhan awalan “ke” akhiran”an”.⁴

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.⁵

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 :⁶

1. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak:
2. Mereka yang mendorong pekerja kecuali jika yang memborong adalah perusahaan:

⁴ Tulus Siambaton, *Beberapa masalah pokok hukum kepekerjaan*, UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN MEDAN, Hlm.1.

⁵ Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2013, Hlm.73

⁶ Lalu Husni, *Hukum ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Mataram, 2003, Hlm.35

3. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

b. Pengusaha/Pemberi Kerja

Peraturan-peraturan yang mengatur tentang tenaga kerja dalam hubungan-hubungannya yang lain masih tetap mempergunakan istilah tersebut walaupun disana sini masih terlihat ada perbedaan-beda di dalam menyebutkannya. istilah 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 ketenagakerjaan.⁷

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 menjelaskan pengertian Pengusaha yakni:

- a) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan perusahaan milik sendiri.

⁷ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, PT.Grafindo Persada, Jakarta, 2013, Hlm. 26.

- 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.

Sedangkan pengertian Perusahaan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah :⁸

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

c. Organisasi Pekerja/Serikat Buruh

Kehadiran organisasi pekerja dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha. Keberhasilan maksud ini sangat tergantung dari kesadaran para pekerja untuk mengorganisasikan dirinya, semakin baik organisasi itu, maka akan semakin kuat. Sebaliknya semakin lemah, maka semakin tidak berdaya dalam melakukan tugasnya. Karena itulah pekerja di Indonesia harus menghimpun dirinya dalam suatu wadah atau organisasi.

⁸ Ibid, hlm 37.

Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh memuat beberapa prinsip dasar yakni :⁹

- a) Jaminan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh.
- b) Serikat buruh dibentuk atas kehendak bebas buruh/pekerja tanpa adn tekan an atau campur tangan pengusaha, pemerintah, dan pihak manapun.
- c) Serikat buruh/pekerja dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan, atau pekerjaan, bentuk lain sesuai dengan kehendak pekerja/buruh.
- d) Basis utama serikat buruh/pekerja ada di tingkat perusahaan, serikat buruh yang ada dapat mengagbungkan diri dalam Federasi Serikat Buruh/Pekerja. Demikian halnya dengan Federasi Serikat Buruh/pekerja dapat mengagbungkan diri dalam Konferasi Serikat Buruh/ Pekerja.
- e) Serikat buruh/pekerja, federasi dan Konferasi serikat buruh/pekerja yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada kantor Depnaker setempat, untuk dicatat.
- f) Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota dan atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat buruh/pekerja.

⁹ Ibid,hlm 43.

d. Organisasi Pengusaha

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;
- 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 dalam bidang perekonomian. Tujuan KADIN adalah :¹⁰

- Membina dan mengembangkan kemampuan, kegiatan, dan kepentingan pengusaha Indonesia di bidang usaha negara, usaha koperasi dan usaha swasta dalam kedudukannya sebagai pelaku-pelaku ekonomi nasional dalam rangka mewujudkan kehidupan ekonomi dan dunia usaha nasional yang sehat dan tertib berdasarkan Pasal 33 UUD 1945.

¹⁰ Ibid, hlm 45.

- Menciptakan dan mengembangkan iklim dunia usaha yang memungkinkan keikutsertaan yang seluas-luasnya bagi pengusaha Indonesia sehingga dapat berperan serta secara efektif dalam pembangunan Indonesia.

2. APINDO

Organisasi pengusaha yang khusus mengurus masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). APINDO lahir didasarkan atas peran dan tanggungjawabnya dalam pembangunan nasional dalam rangka turut serta mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur, maka pengusaha Indonesia harus ikut serta secara aktif mengembangkan perannya sebagai kekuatan sosial dan ekonomi, maka dengan akte notaris Soedjono tanggal 7 Juli 1970 dibentuklah “Permasyarakatan Urusan Sosial Ekonomi Pengusaha Seluruh Indonesia”. Pada musyawarah nasional di Yogyakarta tanggal 15-16 Januari 1982 diganti dengan nama “Perhimpunan Urusan Sosial-Ekonomi Pengusaha Seluruh Indonesia (PUSPI). Pada saat musyawarah Nasional II di Surabaya 29-31 Januari 1985 nama PUSPI diganti dengan APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia).

Tujuan APINDO menurut Pasal 7 Anggaran Dasar adalah :¹¹

- Mempersatukan dan membina pengusaha serta memberikan layanan kepentingannya di dalam bidang sosial ekonomi.

¹¹ Ibid, hlm 46.

- Menciptakan dan memelihara keseimbangan, ketenangan dan keairahan kerja dalam lapangan hubungan industrial dan ketenagakerjaan.
- Mengusahakan peningkatan produktifitas kerja sebagai program peran serta aktif untuk mewujudkan pembangunan nasional menuju kesejahteraan sosial, spiritual dan materil.
- Menciptakan adanya kesatuan pendapat dalam melakukan kebijaksanaan/ketenagakerjaan dari para pihak pengusaha yang sesuai dengan kebijaksanaan pemerintah.

e. Pemerintah/Pengusaha

Campur tangan pemerintah (penguasa) dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan perburuhan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda secara sosialekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan perburuhan akan sulit tercapai, karena pihak yang sangat kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah.

Secara garis besar, pemerintah sebagai penguasa memiliki fungsi pengawasan, dan pengawsan terhadap pekerja di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh Depnaker. Secara normatif, pengawasan perburuhan diatur dalam Undang- Undang Nomor 23 tahun 148jo. Undang- Undang Nomor 3 tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan. Dalam Undang-Undang ini, pengawas perburuhan yang merupakan penyidik pegawai negeri sipil.

B. TINJAUAN UMUM TENTANG HUBUNGAN KERJA

1. Pengertian hubungan kerja

Hubungan Kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB)/Perjanjian Kerja

Bersama (PKB) yang ada, demikian halnya dengan peraturan perusahaan, substansinya tidak boleh bertentangan dengan KKB/PKB. Atas dasar itulah, dalam pembahasan mengenai hubungan kerja ketiganya akan dibahas secara terpadu karena merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan sebagai komponen hubungan industrial.

2. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai pengertian. Pasal 1610 a KUHPerduta memberikan pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya

untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.¹²

Pasal 1603e ayat 1 KUH Perdata dinyatakan bahwa: “Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian itu atau peraturan-peraturan atau dalam perundang-undangan atau jika semuanya itu tidak menurut kebiasaan.” Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan definisi tentang perjanjian kerja yakni: “bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. sebagai suatu Undang-Undang yang tujuannya antara lain untuk memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarga.

Menurut Imam Soepomo perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.¹³

Menurut Subekti : Suatu perjanjian adalah “suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal”. Dari peristiwa tersebut, timbullah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Dalam bentuknya, perjanjian berupa

¹² Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1995, hlm 23.

¹³ Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, Restu Agung, Jakarta, 2003, hlm. 46.

suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.¹⁴

Menurut Rutten: Dalam bukunya Purwahid Patrik menyatakan bahwa perjanjian adalah perbuatan hukum yang terjadi sesuai dengan formalitas-formalitas dari peraturan hukum yang ada, tergantung dari persesuaian pernyataan kehendak dua atau lebih orang-orang yang ditujukan untuk timbulnya akibat hukum demi kepentingan salah satu pihak atas beban pihak lain atau demi kepentingan dan atas beban masing-masing pihak secara timbal balik.¹⁵

Menurut J. Van Dunne: Perjanjian merupakan suatu hubungan hukum penawaran dari satu pihak dan perbuatan hukum penerimaan dari pihak lain. J. Van Dunne menolak teori kehendak yang sudah ketinggalan zaman, ia menyatakan bahwa kesepakatan bukanlah merupakan persesuaian kehendak antara yang menawarkan dan penerimaan tetapi merupakan perbuatan hukum.¹⁶

3. Unsur-unsur dalam Perjanjian Kerja/Hubungan Kerja

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan buruh/pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, perintah, dan upah. Berdasarkan pengertian tersebut jelaslah bahwa berbicara mengenai hubungan kerja tidak dapat dipisahkan dari perjanjian kerja karena syarat adanya hubungan kerja harus ada perjanjian kerja. Karena itu dapat ditarik beberapa unsur dari hubungan kerja yakni:

¹⁴ R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm 81.

¹⁵ Purwahid Patrik, *Dasar-Dasar Hukum Perikatan*, Mandar Maju, Bandung, 1994, hlm 46.

¹⁶ Ibid, hlm 47.

a. Adanya Unsur *Work* atau Pekerjaan

Dalam suatu hubungan kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUH Perdata Pasal 1603a yang berbunyi:

"Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya"

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

b. Adanya Unsur Perintah (*Command*)

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

c. Adanya Upah (*Pay*)

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja seperti

seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan di hotel.¹⁷

4. Syarat-syarat Perjanjian Kerja

Adapun syarat sahnya suatu perjanjian atau persetujuan telah ditentukan di dalam pasal 1320 KUHPerdara, yang menyebutkan bahwa :¹⁸

- 1) Sepakat mereka yang mengikatkan diri,

Sepakat mereka yang mengikatkan diri maksudnya kedua belah pihak atau parah pihak yang mengadakan perjanjian tersebut haruslah bersepakat, setuju dan sekata atas hal yang diperjanjikan. Dengan tanpa ada paksaan atau dawng, kekeliruan atau *dwaling*, dan penipuan atau *bedrog*

- 2) Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian,

Membuat suatu perjanjian adalah melakukan suatu hubungan hukum dan yang bisa melakukan suatu hubungan hukum adalah mereka yang bisa dikategorikan sebagai pendukung hak dan kewajiban, pihak yang dikatakan sebagai pendukung hak dan kewajiban adalah orang dan badan hukum.

Jika yang membuat perjanjian adalah suatu badan hukum, maka badan hukum tersebut harus memenuhi syarat-syarat badan hukum yang antara lain sebagai berikut :

- Adanya harta kekayaan yang terpisah,
- Mempunyai tujuan tertentu,

¹⁷ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Surabaya, 2009, hlm 36-37

¹⁸ Djumadi, *Hukum Perburuan Perjanjian Kerja*, Rajawali Pers, Banjarmasin, 2004, hlm 17.

- Mempunyai kepentingan sendiri,
- Ada organisasi.

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 perselisihan¹⁹.

4) Suatu sebab yang halal.

Menurut undang-undang, sebab yang halal adalah jika tidak dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum, ketentuan ini disebut pada Pasal 1337 KUHPerdara.

Suatu perjanjian yang dibuat dengan sebab atau kuasa yang tidak halal, misalnya jual-beli ganja, untuk mengacaukan ketertiban umum, memberikan kenikmatan seksual tanpa nikah yang sah.

5. Asas-asas Perjanjian Kerja

Dalam hukum perjanjian memiliki tiga asas penting, yaitu.²⁰

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

¹⁹ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 2004, Hlm 19

²⁰ R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm 102.

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 kekuatan mengikat itu berhubungan dengan akibat perjanjian dan dikenal sebagai "*pacta sunt servanda*". Sudah selayaknya bahwa sesuatu yang disepakati oleh kedua pihak.

c) Asas kebebasan berkontrak

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 diingkar manakala dikehendaki oleh pihak-pihak yang yang membuat perjanjian. Mereka

diperbolehkan sendiri peraturan mereka dengan perjanjian-perjanjian yang diadakan.²¹

6. 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 dengan perjanjian kerja maka hendaknya perjanjian kerja tersebut dibuat dalam bentuk tertulis agar terwujudnya sistem administrasi perusahaan yang baik²².

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;

²¹ Subekti, *Hukum Perjanjian*, intermasa, Jakarta, 2004, hlm 13.

²² Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, Hlm.59

- 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.

7. 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”.

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.²³

- 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

²³ Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016, hlm72-23.

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 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.

8. Macam-Macam Perjanjian Kerja

1. Tentang 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 tidak tetap atau pekerja kontrak.²⁴

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini di buat dalam bentuk tertulis agar 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 untuk waktu tertentu diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NO. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan disesuaikan dengan keadaan masyarakat saat ini. Perjanjian kerja waktu tertentu menurut Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/VI/2004, adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

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.

²⁴ F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hlm 11.

²⁵ Ibid, hlm 23.

Pekerja yang bersifat musiman adalah pekerja yang pelaksanaannya tergantung pada musim 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):

- 1) Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
- 2) Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh;
- 3) Jabatan atau jenis pekerjaan;
- 4) Tempat pekerjaan;
- 5) Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- 6) Syarat-syarat kerja yang memuat dan hak kewajiban
- 7) Pengusaha pihak dalam perjanjian kerja dan pekerja/buruh;
- 8) Jangka waktu mulai berlakunya perjanjian kerja;
- 9) Tempat dan lokasi perjanjian kerja dibuat; dan
- 10) 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.

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 itu dilakukan 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. Untuk waktu tidak, bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan tertentu. PKWTT harus dibuat *secara tertulis*, sebagaimana PKWT.

Manakalah PKWTT dibuat secara lisan, maka pengusaha *wajib* membuat wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Surat pengangkatan, sekurang-kurangnya memuat keterangan:²⁶

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

PKWTT biasa disebut *perjanjian kerja tetap*. Status pekerja/buruh dalam perjanjian kerja ini adalah *pekerja tetap*. PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja selama-lamanya tiga bulan. Syarat-syarat masa percobaan harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Selama masa percobaan kerja sebagaimana di

²⁶ Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, Erlangga, Jakarta, 2016, hlm 74.

atas, pengusaha dilarang membayar upah pekerjanya di bawah upah minimum yang ditetapkan oleh menteri. (2 koesparmo)

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

1. Pekerja meninggal dunia
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
3. Adanya putusan pengadilan dan/ atau penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

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 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.

9. 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 (PHK)

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja

dan perusahaan/majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan, atau habis kontrak.²⁷

PHK dalam hukum ketenagakerjaan merupakan upaya terakhir setelah berbagai langkah telah dilakukan namun tidak membawa hasil seperti diharapkan. 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 buruh/pekerja dengan pengusaha (Pasal 1 angka 25).

Sedangkan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mensyaratkan PHK setelah adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan. Lembaga dimaksud adalah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yakni di luar pengadilan mediator atau konsiliator, sedangkan melalui jalur pengadilan yakni Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

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;
- c) Milik perseorangan;
- d) Milik persekutuan;
- e) Milik badan hukum;

²⁷ Joni Bambang, op,cit., hlm. 229.

- f) Milik Swasta;
- g) Milik negara;
- h) Usaha-usaha sosial;
- i) Usaha-usaha lain.²⁸

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 di atur 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.²⁹

2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dalam literatur Hukum Perburuhan/Ketenagakerjaan dikenal ada beberapa jenis PHK, yaitu:

²⁸ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003, Hlm. 179.

²⁹ Joni Bambang, *op.cit* , hlm. 229-300.

a. Pemutusan hubungan kerja oleh majikan/pengusaha.

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut³⁰:

1. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
2. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
3. mabuk, memabukkan, meminum-minuman keras yang memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya;
4. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
5. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimida 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 atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
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; atau

³⁰ Lalu Huni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm177.

10. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih (Pasal 158 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).

Kesalahan berat dimaksud harus didukung dengan bukti sebagai berikut³¹:

- a) pekerja/buruh tertangkap tangan;
- b) ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
- c) bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan berat dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Jika pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut³²:

³¹ Ibid, Hlm 178.

³² Ibid, Hlm 179.

1. untuk 1 (satu) orang tanggungan: 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;
2. untuk 2 (dua) orang tanggungan: 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah;
3. untuk 3 (tiga) orang tanggungan: 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah;
4. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih: 50% (lima puluh perseratus) dari upah (Pasal 160 ayat 1).

b. Pemutusan hubungan kerja oleh buruh/pekerja.

Buruh/pekerja berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha, karena pada prinsipnya buruh tidak boleh dipaksakan untuk terus-menerus bekerja bilamana ia sendiri tidak menghendakinya. Dengan demikian, PHK oleh buruh ini dilakukan atas inisiatif buruh/pekerja yang bersangkutan untuk meminta diputuskan hubungannya.

Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut³³:

1. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
2. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
3. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih:

³³ Ibid, Hlm 182-183

4. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
5. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
6. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja (Pasal 169 ayat 1).

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud di atas, pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pekerja/buruh dapat mengakhiri hubungan kerja dengan melakukan pengunduran diri atas kemauan sendiri tanpa perlu meminta penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan kepada buruh/pekerja yang bersangkutan memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai

ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud di atas harus memenuhi syarat³⁴:

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

c. Hubungan kerja putus demi hukum.

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

1. pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
2. 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;

³⁴ Ibid, Hlm 184.

3. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang undangan; atau
 4. pekerja/buruh meninggal.
- d. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.

Yang dimaksud jalur melalui pengadilan hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum (pengadilan negeri), yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Jadi, tegas lingkup kewenangannya sebatas menangani perselisihan hubungan industrial, bukan perselisihan yang lain, seperti perselisihan perusahaan dengan masyarakat, perselisihan perusahaan dengan pemerintah, kasus perdata umum atau pidana, dan sebagainya.

- Pengadilan Tingkat Pertama

Pengadilan tingkat pertama berada di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di setiap ibu kota propinsi. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial menggunakan hukum acara pada umumnya yang mengacu pada HIR/RBg, terkecuali yang sudah diatur khusus dalam UU PPHI, pengaturan khusus, antara lain terdapat dalam Pasal 57, 58, 60, 63, 81, 83, 84, dan 87 UU PPHI. Terhadap putusan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri tidak ada upaya banding ke pengadilan

tinggi Hal ini dimaksudkan untuk mengurangi jenjang penyelesaian yang berkepanjangan Di samping itu, dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak lagi mengajukan gugatan administrasi ke pengadilan tata usaha Negara sebagaimana lama yang membuat penyelesaian perselisihan semakin tidak menentu. Upaya hukum Kasasi langsung diajukan ke Mahkamah Agung. itu pun dibatasi khusus terhadap putusan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja

- Pengadilan Tingkat Kasasi

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan secara yuridis dilakukan dengan asas cepat, tepat, adil, dan murah. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 4 ayat (2) Undang-undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman, tidak adanya upaya hukum banding ini pengadilan tinggi terhadap putusan hakim tingkat Pengadilan Negeri, yang ada langsung upaya kasasi ke Mahkamah Agung, itupun hanya menyangkut putusan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan hubungan kerja, sedangkan untuk putusan perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat kerja/buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial ditingkat Mahkamah Agung hingga saat masih sering terjadi kelambanan Sinyalemen penyebabnya, antara lain, karena lambatnya pengiriman berkas dari panitera PHI tingkat pertama ke Mahkamah Agung Oleh karenanya, menurut penulis, penyelesaian upaya

kasasi ke Mahkamah Agung agar diubah menjadi upaya banding ke pengadilan tinggi sebagai lembaga putusan terakhir Perubahan upaya kasasi menjadi upaya banding di pengadilan tinggi sebagai upaya hukum terakhir dan berkekuatan.

3. Prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK)

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

- 1) Wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja atau dengan pekerja dengan pekerja, maksud pemutusan hubungan kerja tersebut.
- 2) 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.
- 3) 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 155 ayat 2 dan 3; Pasal 170 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).³⁵

Pengusaha dapat melakukan skorsing kepada pekerja yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja (Pasal 155 ayat 3 ayat 3 Undang-Undang No.13 Tahun 2003).

Pemutusan hubungan kerja tidak memerlukan penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) dalam keadaan seperti berikut ini (pasal 154 Undang-Undang No.13 Tahun 2003).

- 1) Pekerja masih dalam masa percobaan kerja, sepanjang telah disyaratkan secara tertulis sebelumnya.
- 2) Pekerja mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan tanpa ada indikasi adanya tekanan / intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.
- 3) Pekerja mencapai usia pensiun dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan. 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;

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

- d) Karena perubahan status perusahaan; Karena perusahaan tutup;
- e) Karena perusahaan pailit;
- f) Karena pekerja meninggal dunia;
- g) Karena pensiun;
- h) Karena mangkir;
- i) Karena pengusaha melakukan perbuatan yang tidak patut;
- j) Karena kemauan sendiri; Karena sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja.³⁶

4. Hak-Hak Buruh Yang di PHK

Dari aturan-aturan hukum diatas, menimbulkan adanya adanya hak-hak buruh yang berkaitan dengan PHK. Hak-hak buruh itu meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (uang jasa), uang ganti rugi perumahan dan pengobatan, serta uang pisah.

Berkaitan dengan hal di atas, besarnya uang pesangon berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ditetapkann paling sedikit sebagai berikut.³⁷

- 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;

³⁶ Ibid, Hlm. 183

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

- 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;

Besarnya uang penghargaan masa kerja berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat

(3) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 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.

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 40 angka 4 ganti kerugian meliputi³⁸:

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimannpekerja/buruh diterima bekerja dan;

³⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenaga kerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, Hlm 187.

- c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Adapun yang menjadi ruang lingkup dari penelitian ini adalah kasus (Putusan Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Medan) dan masalah yang akan diteliti penuli yaitu bagaimana dasar pertimbangan hakim atas kedudukan pekerja dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu bagi pekerja yang di phk karena memasuki usia pensiun pada (PUTUSAN Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn dan bagaimana perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang di phk karena memasuki usia pensiun menurut (PUTUSAN Nomor 120/Pdt.Sus-HPI/2020/PN.Mdn).

B. Jenis Penelitian

Jenis penulisan yang digunakan penulisan yang bersifat normatif menggunakan studi kasus normatif merupakan produk perilaku hukum, misalnya mengkaji Undang-Undang. Pokok kajiannya adalah hukum yang dikonsepskan sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat dan menjadi acuan perilaku setiap orang.

C. Metode Pendekatan Masalah

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. Jenis pendekatan yang digunakan dalam metode penelitian hukum ini adalah sebagai berikut:³⁹

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 terkait dengan isu yang sedang di hadapi, dan telah menjadi putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap. (Putusan Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Medan.

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 Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;
4. Kepmenaker No. KEP.100/MEN/ VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
5. Undang-Undang Dasar 1945

³⁹ Peter Muhammad Marzuki, *PenelitianHukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, hlm. 133.

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

Dalam penulisan penelitian ini, penulis hanya menggunakan data primer dan data sekunder yang menjadi data primer adalah putusan pengadilan yaitu Putusan Pengadilan Nomor : 120/Pdt.Sus-PHI/2020/Pn.Mdn.

E. Metode Pengumpulan Data

Adapun jenis metode yang digunakan dalam penulisan Metode Penelitian Hukum ini adalah metode penelitian kepustakaan yaitu metode atau cara yang digunakan di dalam penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang ada.

F. Analisis Bahan Hukum

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini normatif yaitu data yang di peroleh dilukiskan kenyataan-kenyataan yang ada kemudian dianalisa dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau berdasarkan teori hukum.

