

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
SEPIHAK MELALUI LITIGASI DENGAN PEMBAYARAN UANG
PESANGON ANTARA PT. MATAHARI DEPARTEMENT STORE Tbk
DENGAN KARYAWAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum**



Oleh

**Nama : FAHRI JUNIYUSMAN
NPM : 2101110095
Program Studi : ILMU HUKUM
Bagian : HUKUM PERDATA**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS HUKUM
BANDA ACEH
2025**

Telah disetujui

Untuk Diajukan Kepada Panitia Ujian Skripsi
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh

Judul Skripsi

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK
MELALUI LITIGASI DENGAN PEMBAYARAN UANG PESANGON ANTARA PT.
MATAHARI DEPARTEMENT STORE Tbk DENGAN KARYAWAN**

Banda Aceh, 2 Juli 2025

Pembimbing



Trio Yusandy, S.H., M.Kn






**PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK
MELALUI LITIGASI DENGAN PEMBAYARAN UANG PESANGON ANTARA PT.
MATAHARI DEPARTEMENT STORE Tbk DENGAN KARYAWAN**

Oleh

Nama Mahasiswa : FAHRI JUNIYUSMAN
No.Mahasiswa : 2001110095
Program Studi : Ilmu Hukum Bagian
: Hukum Perdata

Telah Dipertahankan di Depan Sidang Penguji,
Pada Tanggal 2 Agustus 2025
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

DEWAN PENGUJI

- | | | |
|-----------------------------|-----------------------------------|---|
| 1. Ketua | : Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes | () |
| 2. Sekretaris | : Trio Yusandy, S.H., M.Kn. | () |
| 3. Pembimbing/
Penguji I | : Trio Yusandy, S.H., M.Kn. | () |
| 4. Penguji II | : Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes | () |
| 5. Penguji III | : Riza Chatias Pratama, S.H., LLM | () |

Banda Aceh, 12 Agustus 2025
Universitas Muhammadiyah Aceh
Dekan Fakultas Hukum




Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes

ABSTRAK

Fahri Juniyusman,
2025

PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK MELALUI LITIGASI DENGAN PEMBAYARAN UANG PESANGON PT. MATAHARI DEPARTEMENT STORE Tbk DENGAN KARYAWAN
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh
(v.67) pp.,bibl.,app.

Trio Yusandy, S.H.M.Kn

Pasal 136 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat. Namun dalam kenyataannya pemutusan hubungan kerja sepihak masih sering terjadi dan penyelesaian pemutusan hubungan kerja belum dilaksanakan sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tujuan penulisan ini untuk menjelaskan faktor penyebab pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh perusahaan dengan pembayaran uang pisah, dampak terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak PT. Matahari Departement Store Tbk terhadap karyawan, dan upaya penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak melalui litigasi dengan pembayaran uang pisah.

Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris. Data dalam penelitian skripsi ini diperoleh melalui penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Penelitian kepustakaan (*library research*) untuk memperoleh data sekunder dengan mengkaji peraturan perundang-undangan, buku-buku dan pendapat para ahli hukum yang berkaitan dengan masalah yang dibahas. Sedangkan penelitian lapangan (*field research*) dimaksudkan untuk memperoleh data primer dengan mewawancarai responden dan informan.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa faktor penyebab pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh perusahaan dengan pembayaran uang pisah yaitu efisiensi perusahaan, perubahan status perusahaan, penutupan perusahaan, karyawan yang mengundurkan diri, pelanggaran oleh karyawan, penahanan karyawan, adanya putusan perselisihan hubungan industrial dan mangkir selama 5 (lima) hari kerja, Dampak terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak PT. Matahari Departement Store Tbk terhadap karyawan yaitu dapat menimbulkan kesulitan finansial, stres, depresi, dan hilangnya kepercayaan pada perusahaan, Upaya penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak melalui litigasi dengan pembayaran uang pisah yaitu dengan upaya non-litigasi, gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, sidang di Pengadilan Hubungan Industrial, Putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan penegakan putusan.

Disarankan kepada pemberi kerja untuk dapat melakukan pertimbangan sangat matang karena pengaruh pemutusan hubungan kerja sepihak cukup besar bagi perusahaan dan pekerja itu sendiri, dan perusahaan dapat membina hubungan kerja yang baik dengan pekerja agar faktor penyebab PHK sepihak tidak terjadi.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Syukur Alhamdulillah dipanjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulisan skripsi dengan judul **PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK MELALUI LITIGASI DENGAN PEMBAYARAN UANG PISAH PT. MATAHARI DEPARTEMENT STORE Tbk DENGAN KARYAWAN** dapat diselesaikan. Shalawat serta salam tak lupa selalu tercurahkan kepada pangkuan alam Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kebodohan menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Selama penulisan skripsi ini banyak mengalami kesulitan dan hambatan. Sehingga penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak baik secara materil maupun non materil. Oleh karena itu dengan kerendahan hati diucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Trio Yusandy, S.H., M.Kn, selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan serta arahan tiada hentinya dari awal penulisan hingga selesai.
2. Ibu Dr. Mainita S.H., M.H.Kes, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah mendidik dan memberikan ilmu dengan tulus dan ikhlas.

3. Bapak Riza Chatias Pratama, S.H., LLM. selaku dosen wali yang telah banyak memberikan bimbingan akademik dan nasehat-nasehat dalam menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Seluruh Bapak Dosen dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.
5. Tenaga Kependidikan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, yang telah memberikan layanan administrasi akademik dan non akademik selama perkuliahan.
6. Kepada sahabat angkatan 2021 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, yang tidak henti-henti mendorong dan memberika semangat.
7. Kepada pihak responden dan informan yang sudi kiranya memberikan waktu informasi beserta data dalam penelitian skripsi ini.

Ucapan terima kasih tak terhingga kepada Ayahanda tercinta Budiman, dan Ibunda tercinta Sartini yang telah membesarkan, serta mencurahkan kasih sayang, pengertian dan telah memberikan cinta yang begitu besar dan senantiasa memanjatkan do'a, membantu dan memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan studi pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh serta keluarga besar semua yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya terimakasih atas cinta, dukungan, dan semangat tak henti-hentinya selama perjalanan menuntaskan Sarjana ini. Keberadaan kalian memberikan kekuatan, inspirasi, dan makna yang mendalam dalam setiap langkah yang diambil. Saya

berterimakasih telah memiliki keluarga yang begitu luar biasa dan mendukung. Semua ini adalah hasil dari kasih sayang dan kebersamaan kita. Terimakasih, saya beruntung memiliki kalian di sisi saya. Serta kepada diri sendiri yang telah mampu kooperatif dalam mengerjakan tugas akhir ini meskipun keadaan sempat tidak berpihak tetapi selalu berusaha percaya diri, hingga dapat menyelesaikan tugas akhir. Terimakasih juga kepada pihak-pihak yang telah mendukung dan membantu dalam penelitian ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu. yang telah membantu dan memberikan motivasi sehingga dapat menyelesaikan studi pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi yang membacanya. Disadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati diharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 2 Juni 2025

Penulis

Fahri Juniyusman
NPM: 2001110095

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Ruang Lingkup dan Tujuan Penulisan	4
C. Metode Penelitian	5
D. Sistematika Pembahasan	7
BAB II TINJAUAN UMUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	
A. Pengertian Tenaga Kerja.....	9
B. Perjanjian Kerja	19
C. Tinjauan Umum tentang Upah	29
D. Tinjauan Umum tentang Hubungan Industrial	41
E. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	45
F. Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja.....	51
BAB III PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK MELALUI LITIGASI DENGAN PEMBAYARAN UANG PESANGON	
A. Faktor Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Dengan Pembayaran Uang Pesangon	54
B. Dampak Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak PT. Matahari Departement Store Tbk Terhadap Karyawan	57
C. Upaya Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Melalui Litigasi Dengan Pembayaran Uang Pisah.....	60
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	64
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Dalam ranah Undang-Undang Ketenagakerjaan, salah satu aspek penting adalah pemutusan hubungan kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur syarat-syarat pemutusan hubungan kerja (PHK) dan memberikan pembatasan terhadap pengusaha, melarang pengusaha melakukan PHK tanpa alasan yang dapat dibenarkan. Namun demikian, jika pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka pemberi kerja harus memberikan kombinasi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang kompensasi, dan uang pisah kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sah, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Hubungan Kerja sendiri berkaitan erat dengan perjanjian kerja. Hubungan kerja merupakan hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja. Dikatakan hubungan hukum karena hubungan kerja diatur di dalam peraturan perundangan-undangan, hal tersebut sebagaimana diatur di dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Selanjutnya, berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha

dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan kerja lahir dari perjanjian yang dilakukan oleh pengusaha dengan pekerja/buruh yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Pemutusan hubungan kerja, kadang-kadang disebut juga dengan PHK (pemutusan hubungan kerja tetap), adalah berakhirnya kontrak kerja sebagai akibat dari peristiwa tertentu yang mengakibatkan hilangnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja. Berdasarkan definisi tersebut jelas bahwa pemutusan hubungan kerja tidak hanya tergantung pada keinginan pemberi kerja saja, tetapi dapat juga dipengaruhi oleh tindakan pekerja yang tidak masuk kerja, yang umumnya disebut dengan mangkir.

Uang pisah, dalam konteks hukum ketenagakerjaan, umumnya merujuk pada pesangon atau kompensasi yang diberikan kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pemberi kerja. Uang pisah ini bertujuan untuk memberikan perlindungan ekonomi kepada pekerja yang kehilangan pekerjaan mereka. Adapun dasar hukum hak uang pisah sebelum diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang terdapat pada ketentuan pada Pasal 162 dan 168 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pada umumnya dalam hubungan hukum mempunyai suatu perjanjian dalam kerja antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja/buruh apabila ditinjau dari segi hukum privat yakni dengan adanya perjanjian antara pemberi

kerja atau pengusaha dengan pekerja. Secara yuridis perjanjian kerja sendiri diatur dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa:

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

Berdasarkan putusan Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Bna dimana Penggugat adalah pekerja pada perusahaan Tergugat PT. Matahari Departement Store Tbk. Penggugat telah bekerja pada Tergugat dengan masa kerja sudah terhitung lama dan mendapatkan upah setiap bulannya yang nilainya sesuai dengan perhitungan hak/upah pekerja disesuaikan dengan nominal upah minimum Aceh (UMP) 2021.

Penggugat pada saat awal bekerja yaitu mengajukan surat lamaran permohonan kerja kepada Tergugat dengan alamat di Banda Aceh, kemudian dilakukan wawancara oleh Tergugat. Setelah dinyatakan lulus oleh Tergugat baru kemudian dipanggil, ditempatkan dan dipekerjakan dengan masa training 3 (tiga) bulan oleh Tergugat sesuai dengan permohonan yang diajukan oleh Para Penggugat. Puncak perselisihan terjadi dikarenakan Penggugat diberhentikan secara sepihak oleh Tergugat tanpa alasan yang jelas dan tidak diberikan uang pesangon, masa kerja dan hak-hak yang lain yang seharusnya Penggugat terima.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka menarik untuk dilakukan penelitian dan dianalisis lebih dalam mengenai Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Melalui Litigasi Dengan Pembayaran Uang Pesangon (Suatu Penelitian di Wilayah Pengadilan Negeri Kota Banda Aceh) dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apa faktor penyebab pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh perusahaan dengan pembayaran uang pesangon?
2. Bagaimanakah dampak terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak PT. Matahari Departement Store Tbk terhadap karyawan?
3. Bagaimana upaya penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak melalui litigasi dengan pembayaran uang pisah?

B. Ruang Lingkup dan Tujuan Penulisan

Sesuai dengan judul yaitu “Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Melalui Litigasi Dengan Pembayaran Uang Pesangon Antara PT. Matahari Departement Store Tbk Dengan Karyawan”, maka yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini adalah dalam bidang Hukum Perdata, yaitu khusus melakukan penelitian tentang Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Melalui Litigasi Dengan Pembayaran Uang Pesangon Antara PT. Matahari Departement Store Tbk Dengan Karyawan. Adapun tujuan Penulisan yang ingin ditulis dalam skripsi ini adalah sebagai berikut yaitu :

1. Untuk menjelaskan faktor penyebab pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh perusahaan dengan pembayaran uang pesangon.
2. Untuk menjelaskan dampak terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak PT.Matahari Departement Store Tbk terhadap Karyawan .
3. Untuk menjelaskan upaya penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak melalui litigasi dengan pembayaran uang pisah.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian dalam penulisan ini yaitu penelitian yuridis empiris yang pendekatan melalui penelitian lapangan (*field research*) dan kepustakaan (*library research*). Penelitian kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data sekunder dengan cara mempelajari buku-buku, literatur dan perundang-undangan dan penelitian lapangan dilakukan guna memperoleh data primer melalui wawancara dengan responden dan informan.

1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

- a. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan antara serikat dalam satu perusahaan.

- b. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja yang disebabkan karena suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan.
- c. Litigasi adalah proses penyelesaian sengketa hukum melalui jalur pengadilan.
- d. Uang pisah bertujuan untuk menghargai masa bakti karyawan dan sebagai bentuk dukungan ketika karyawan harus mencari pekerjaan baru.

2. Lokasi dan Populasi Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini, lokasi yang diambil adalah di Wilayah Hukum Banda Aceh. Alasannya, karena Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Melalui Litigasi Dengan Pembayaran Uang Pesangon Antara PT. Matahari Departement Store Tbk Dengan Karyawan terjadi di Kota Banda Aceh.

3. Cara Pengambilan Sampel

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *total sampling*, dimana semua data yang ada dalam populasi diambil sebagai sampel dalam penulisan skripsi ini, sebagai responden dan informan. yaitu sebagai berikut:

- 1. Responden :
 - a. Penggugat 2 (dua) orang
 - b. Tergugat 1 (satu) orang

c. Hakim Pengadilan PHI Banda Aceh 1 (satu) orang

2. Informan :

a. Ketua Asosiasi Pekerja 1 (satu) orang

b. Akademisi 1 (satu) orang

4. Cara Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini dilakukan penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu dengan membaca dan mempelajari peraturan perundang-undangan, literatur-literatur, jurnal hukum serta pendapat para sarjana yang relevan dengan penulisan skripsi ini. Sedangkan untuk melengkapi juga dilakukan Penelitian lapangan (*field research*) yang dilakukan dengan cara mewawancarai responden dan informan.

5. Cara Analisis Data

Dari keseluruhan data yang diperoleh baik dari penelitian kepustakaan maupun penelitian lapangan dianalisis dengan menggunakan pendekatan kualitatif sehingga menghasilkan sebuah karya tulis berbentuk skripsi.

D. Sistematika Pembahasan

Penulisan skripsi ini dibagi dalam 4 bab agar mempermudah pemahaman pembaca dalam memahami ruang lingkup skripsi ini. keempat tersebut adalah sebagai berikut.

Bab I, Merupakan Bab Pendahuluan yang terdiri dari 4 (empat) sub bab yang memuat Latar Belakang Permasalahan, Ruang Lingkup dan Tujuan Penelitian, Metode Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

Bab II, Merupakan Tinjauan Umum Pemutusan Hubungan Kerja Dan Perselisihan Hubungan Industrial yang menguraikan tentang Pengertian Tenaga Kerja, Perjanjian Kerja, Tinjauan Umum tentang Hubungan Industrial, Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja, Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja.

Bab III, Merupakan Bab hasil penelitian yang berjudul Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Melalui Litigasi Dengan Pembayaran Uang Pesangon, yang menguraikan tentang Faktor Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Dengan Pembayaran Uang Pesangon, Dampak Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak PT. Matahari Departemen Store Tbk Terhadap Karyawan, Upaya Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Melalui Litigasi Dengan Pembayaran Uang Pisah.

Bab IV, Merupakan Bab Penutup yang memuat tentang Kesimpulan dan Saran yang menguraikan tentang solusi dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Melalui Litigasi Dengan Pembayaran Uang Pesangon Antara PT. Matahari Departement Store Tbk Dengan Karyawan.

BAB II

TINJAUAN UMUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Pengertian Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Pemakaian istilah tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 2, memberikan pengertian bahwa “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Pengertian tenaga kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.¹

Tenaga kerja adalah penduduk yang mempunyai umur di dalam batas usia kerja. Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut agar definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya. Setiap negara memilih batas umur yang berbeda karena situasi tenaga kerja pada masing-masing negara juga berbeda, sehingga batasan usia kerja antar negara menjadi tidak sama.² Batas umur minimal untuk tenaga kerja di Indonesia yaitu 15 (lima belas) tahun tanpa batas maksimal.

¹Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rhineka Cipta, Jakarta, 2001, hlm.3

²Dumairy, *Perekonomian Indonesia Cetakan ke 5*, Erlangga, Jakarta, 1996, hlm. 73

Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 68 yang menyatakan “Pengusaha dilarang mempekerjakan anak” di mana yang dimaksud pengertian anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun. Kemudian ketentuan tersebut dapat dikecualikan berdasar Pasal 69 ayat (1) yaitu:

- (1) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.

Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.

Tenaga kerja merupakan seseorang yang sanggup bekerja atas suatu perintah yang diimban oleh dirinya dan terjadi perikatan antara seseorang dengan perusahaan atau industri. Seseorang yang ingin bekerja

maka haruslah sesuai dengan *Standar Oprasional Prosedur* (SOP) dari perusahaan ataupun industri yang dinaunginya. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (2) dijelaskan bahwa tenaga kerja ialah seseorang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Tenaga kerja memiliki arti masyarakat yang telah siap untuk bekerja, atau yang sudah masuk ke dalam *working age population*. Secara umum, masyarakat yang telah berumur 15 hingga 65 tahun dan sedang bekerja ataupun mencari kerja disebut dengan angkatan kerja. Berikut kelompok masyarakat melalui umurnya yaitu:

- 1) Usia produktif disebut usia matang untuk bekerja mulai umur 15 sampai 65 tahun.
 - 2) Usia nonproduktif dibawah usia kerja yaitu umur 14 tahun ke bawah.
 - 3) Usia nonproduktif diatas usia kerja yaitu umur 65 taun ke atas.
- Selanjutnya adapun jenis-jenis dari tenaga kerja yang terbagi menjadi 3 (tiga) bagian yaitu:

1. Tenaga kerja Terdidik, yaitu tenaga kerja yang memiliki kemampuan terhadap sebuah bidang dan memperolehnya dengan pendidikan formal.
2. Tenaga Berketerampilan, adalah tenaga kerja yang memiliki potensi pada suatu bidang yang diapat melalui pengalaman kerja maupun dengan training.

3. Tenaga kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terampil, yaitu tenaga kerja yang bekerja dengan mengunggulkan tenaga.

2. Para Pihak Ketenagakerjaan

Suatu pekerjaan akan dapat berlangsung dengan baik apabila terdapat unsur-unsur yang memenuhinya. Salah satu unsur-unsur adanya suatu pekerjaan adalah pihak-pihak yang terkait dalam perusahaan tersebut, bukan hanya pekerja/buruh ataupun suatu perusahaan saja yang terlibat dalam tenaga kerja tetapi adapula badan-badan terkait, serikat kerja, pemerintah, dan lain-lain yang ikut andil dalam tenaga kerja. Untuk hal tersebut maka dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Pekerja/Buruh

Pada masa Kolonial belanda sebelum masuk era kemerdekaan Indonesia atau munculnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 istilah buruh sudah dipergunakan, istilah buruh dipergunakan bagi mereka yang bekerja sebagai pekerja keras ataupun kasar seperti; mandor, kuli, dan lain-lain. Sayangnya pada era tersebut buruh selalu dianggap masyarakat kelas bawah serta dilihat sebelah mata. Setelah berkembangnya zaman dengan melewati berbagai perubahan perundang-undangan buruh mendapatkan hak dan kewajiban yang lain serta mendapat penyebutan sebagai pekerja. Pekerja/buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat (3) adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Bahwasannya pekerja/buruh bekerja untuk mendapatkan upah

berupa gaji ataupun imbalan atas suatu pekerjaan yang mereka selesaikan.

2. Pengusaha/Pemberi Kerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat (5) dijelaskan bahwa 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.

Dapat diartikan bahwasannya pengusaha merupakan seseorang yang memiliki kewenangan penuh atas suatu perusahaan yang ia naungi baik milik sendiri maupun menjalankan perusahaan yang bukan miliknya. Yang dimaksud dalam kewenangan penuh ialah ketika seseorang tersebut memimpin suatu perusahaan. Contohnya apabila suatu 17 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 ayat (3) 18 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 ayat (5) 20 perusahaan mengalami suatu masalah maka yang bertanggung jawab atas hal tersebut adalah pengusaha. Sedangkan Pemberi Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat (4) adalah

orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁹ Dapat dikatakan orang perseorangan contohnya yaitu apabila seseorang mempekerjakan Asisten Rumah Tangga (ART), penjaga stand makanan, pegawai laundry dan masih banyak lagi.

3. Serikat Kerja/Serikat Buruh

Serikat Kerja/Serikat Buruh merupakan suatu organisasi yang menaungi pekerja/buruh dalam hal kesetaraan kedudukan, pemenuhan hak untuk penghidupan serta memperoleh pekerjaan. Dalam organisasi tersebut pekerja/buruh bersatu atau berkumpul untuk mendapatkan pembelaan, memperjuangkan dan melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh. Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat buruh organisasi tersebut memiliki sifat yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab.

4. Organisasi Pengusaha

Organisasi pengusaha mempunyai peran penting dalam menyelenggarakan pembangunan nasional, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan karena pengusaha ikut bertanggung jawab atas terwujudnya tujuan pembangunan nasional menuju kesejahteraan social, spiritual, dan material. Oleh karena itu, sebaiknya perhatian pengusahaan tidak hanya memperjuangkan kepentingan sendiri tetapi

juga kepentingan pekerja/buruh sebagai salah satu komponen produksi yang perlu mendapat perlindungan hukum.³

5. Pemerintah

Peran pemerintah dalam tenaga kerja sangatlah penting dikarenakan untuk mencapai keadilan dalam hal tenaga kerja baik bagi pekerja/buruh maupun perusahaan. Guna mendapat kepastian hak serta kewajiban dalam bentuk perundang-undangan.

3. Hubungan Kerja

Ciri khas hubungan kerja adalah bekerja di bawah perintah orang (pihak) lain dengan menerima upah (keuntungan), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja timbul jika seseorang atau banyak orang bekerja di bawah perintah orang (pihak) lain dengan menerima upah (keuntungan). Iman Soepomo memberikan batasan mengenai hubungan kerja adalah “suatu hubungan antara seorang buruh dengan majikan, hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh.”⁴ Sedangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 15 menyebutkan, bahwa “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

³ Sawitri Dian Kusuma, *Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Kesalahan Berat*, Jurnal Studi Hukum, Purwokerto, hlm.24

⁴ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jambatan, Jakarta, 1994, hlm.1-2

Perjanjian kerja pada dasarnya memuat ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja, yaitu hak dan kewajiban tenaga kerja maupun pengusaha/perusahaan yang dilakukan perseorangan, sedangkan apabila ketentuan-ketentuan tersebut merupakan hasil perundingan perusahaan dengan organisasi tenaga kerja maka perjanjian semacam ini disebut dengan perjanjian perburuhan. Namun tidak menutup kemungkinan ketentuan-ketentuan tersebut ditetapkan dalam peraturan perusahaan, yaitu peraturan yang secara sepihak ditetapkan oleh perusahaan.

4. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Hak-hak dan kewajiban tenaga kerja dalam ruang lingkup Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur hak-hak Para Tenaga Kerja antara lain:

- a) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
- b) Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- c) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- d) Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

- e) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah.
- f) Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.
- g) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri.
- h) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- i) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur.
- j) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja.
- k) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- l) Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selam 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (Satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- m) Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.

- n) Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- o) Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- p) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.
- q) Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- r) Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.
- s) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti hak yang seharusnya diterima.

Selain hak-hak, para pekerja juga dibebani kewajiban. Kewajiban dari para tenaga kerja tersebut antara lain sebagai berikut :

- a. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- b. Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Pengusaha dan serikat pekerja

wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.

- c. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.
- d. Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

Pekerja berdasarkan uraian tersebut memiliki hak yang harus diterima, sekaligus kewajiban yang harus dipenuhi.

B. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara seseorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua belah pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban majikan terhadap buruh.

Hubungan kerja terjadi karena ada perjanjian kerja antara buruh dan majikan itu suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan diri untuk bekerja menerima upah pada pihak lainnya yaitu majikan dan pihak buruh mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaann dibawah pimpinan majikan. Sebelum membahasa tentang perjanjian kerja ada baiknya dipaparkan terlebih dahulu tentang pengertian perjanjian.

Pengertian Perjanjian menurut Pasal 1313 KUHPerdota berbunyi “Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana 1 (satu) orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap 1 (satu) orang lain atau lebih.

Para sarjana hukum perdata pada umumnya berpendapat bahwa definisi perjanjian yang terdapat didalam ketentuan diatas adalah tidal lengkap dan pula terlalu luas.⁵

Menurut M. Yahya Harahap perjanjian (*verbintennis*) mengandung pengertian “Suatu hubungan hukum kekayaan/harta benda antara dua orang atau lebih, yang memberi kekuatan hak pada satu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasinya.⁶

Perjanjian kerja menurut pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja menurut pasal 1601 a KUHPerdota adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si pekerja, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si pengusaha untuk suatu waktu tertentu untuk mengerjakan karyawan itu dengan membayar upah.

Perjanjian kerja menurut Subekti adalah perjanjian antara seorang karyawan dengan pengusaha, perjanjian ditandai oleh ciri-cirinya adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya hubungan diperatas

⁵Mariam Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hlm. 65

⁶Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1986, hlm. 6

(*dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (pengusaha) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.⁷

Perjanjian kerja menurut A. Ridwan Halim dan kawan-kawan adalah suatu perjanjian yang diadakan antara pengusaha dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lainnya.

Perjanjian kerja menurut Wibowo Soedjono adalah hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pengusaha atau perjanjian orang perorangan pada suatu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan untuk mendapatkan upah.

Perjanjian adalah kesepakatan yang terjadi ketika para pihak saling berjanji untuk melaksanakan perbuatan tertentu. Menurut Subekti, perjanjian adalah peristiwa ketika seorang atau lebih berjanji melaksanakan perjanjian atau saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.⁸

Istilah perjanjian sering juga diistilahkan dengan istilah kontrak (*contracts*) dan *overeenkomst* (dalam bahasa Belanda). Kontrak dengan perjanjian merupakan istilah yang sama karena intinya adalah adanya peristiwa para pihak yang bersepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan dan berkewajiban untuk menaati dan melaksanakannya sehingga perjanjian tersebut menimbulkan hubungan hukum yang disebut perikatan (*verbintenis*).

⁷ Djumadi, Tentang Ketenagakerjaan, Jakarta, 2004, hlm. 30

⁸ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cet. XIII, Intermasa, Jakarta, 1991, hlm. 1

Dengan demikian, dalam kontrak atau perjanjian dapat menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang membuat kontrak tersebut karena itulah kontrak yang dibuat dipandang sebagai sumber hukum yang formal.⁹

H.S Abdulkadir Muhammad berpendapat bahwa ketentuan pasal 1313 KUHPerdata tentang pengertian perjanjian kurang tepat karena ada beberapa kelemahan yang perlu dikoreksi, yakni hanya *menyangkut sepihak, kata perbuatan mencakup juga tanpa konsensus, pengertian perjanjian terlalu luas, tanpa menyebut tujuan*. Berdasarkan alasan-alasan tersebut, Abdulkadir Muhammad menyatakan bahwa pengertian perjanjian adalah persetujuan antar dua orang atau lebih yang hanya saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal mengenai harta kekayaan.¹⁰

2. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian dimana perjanjian tersebut mengangkat para pihak yang melakukan perjanjian.

Ketentuan mengenai syahnya perjanjian kerja tertuang dalam pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

⁹ Abdul Rasyid Saliman, Hermansyah, Ahmad Jalis, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan: Teori dan Contoh Kasus*, Cet. XIII, Kencana, Jakarta, 2007, hlm. 49

¹⁰ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, Cet II, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993, hlm. 224

- d. yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Didalam pasal 1320 KUHPerdara ditentukan syarat syahnya perjanjian, syarat tersebut adalah:

- a) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
- b) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- c) Suatu hal tertentu
- d) Suatu sebab yang halal

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi pihak yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju, sepakat seia sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan.

Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain maksudnya pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun (pasal 1 angka 26 Undang-Undang No. 13 tahun 2003), selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras.

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah pasal 1320 KUHPerduta adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melakukan hak dan kewajiban para pihak. Obyek perjanjian haruslah halal yakni tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.¹¹

3. Unsur-unsur Perjanjian Kerja

Bahwa suatu perjanjian kerja baru ada, apabila dalam perjanjian kerja tersebut telah memenuhi unsur perjanjian kerja yang mengikat pihak pengusaha dan pekerja. Menurut M.G. Rood, unsur dri Perjanjian kerja ada 4 adalah:

- 1) Adanya unsur pekerjaan
- 2) Adanya unsur perintah
- 3) Adanya unsur waktu tertentu
- 4) Adanya upah

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin pengusaha dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam pasal 1603 a KUHPerduta berbunyi:

“Karyawan wajib melakukan sendiri pekerjaannya” hanya dengan seizin pengusaha ia dapat menyuruh orang ke tiga menggantikannya”.

¹¹ Lalu Husni, Hubungan Kerja, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Jakarta, 2003, hlm. 57-58

Manifestasi pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Oleh karena itu dalam melakukan pekerjaannya, pekerja tidak boleh melakukan kehendak dari si pengusaha dan juga boleh dilakukan dalam kurun waktu seumur hidup, jika pekerjaan tersebut dilakukan selama hidup si pekerja.

4. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ada dua jenis perjanjian kerja yaitu:

a) Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu (PKWT)

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tidak ada menguraikan pengertian perjanjian kerja, tetapi ada diuraikan dalam Pasal 1 huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05/MEN/1986. Kesepakatan kerja tertentu adalah kesepakatan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang diadakan untuk waktu tertentu atau pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap yaitu pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputusputus dan tidak dibebani waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau kondisi tertentu. Mengenai hal yang diuraikan diatas sebagaimana Pasal 56 Ayat 1, perjanjian

kerja untuk waktu tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu :

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau 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 baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Pengaturan tentang PKWT dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menimbulkan pengertian ganda sekaligus perbedaan tafsir dalam merumuskan tentang pekerjaan kontrak (apakah menurut jangka waktunya atau menurut selesainya pekerjaan). Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 56 ayat (2) dan Pasal 59 ayat (2). Pengertian ganda tersebut dapat dilihat dalam hal:¹²

1. Jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dengan PKWT. Apakah pekerjaan menurut jangka waktu atau menurut selesainya pekerjaan. Menurut jangka waktu, tidak mempersoalkan apakah pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja bersifat tetap atau tidak tetap. Banyak pekerjaan yang dilakukan dengan sistem PKWT namun bentuk pekerjaannya adalah pekerjaan inti yang juga dilakukan pekerja yang berstatus tetap. Dengan kata lain batasan yang diberikan oleh Undang-Undang tentang PKWT

¹²Agusmidah, *Politik Hukum Dalam Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan*, Disertasi, SPS USU, Medan, 2006, hlm. 339

telah ditafsirkan secara sepihak oleh kalangan pemberi kerja yang hanya berpegang pada bunyi Pasal 56 ayat (2);

2. Aturan tentang pembaruan perjanjian (Pasal 59 ayat (6)) digunakan sebagai dasar untuk terus-menerus menggunakan pekerja kontrak meskipun pekerjaan yang dilakukan adalah jenis pekerjaan inti dan tetap.

b) Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut perjanjian kerja tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu adalah suatu jenis perjanjian yang umum dijumpai dalam suatu Perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya.

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

- 1) Pihak pekerja memasuki usia pensiun (55 tahun)
- 2) Pihak pekerja diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan
- 3) Pekerja meninggal dunia
- 4) Adanya putusan pengadilan yang menyatakan pekerja telah melakukan tindak

Selanjutnya dalam Pasal 57 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu disebut perjanjian kontrak atau pekerjaan tidak tetap dan harus dibuat secara tertulis karena untuk lebih menjamin dan menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja, dalam perjanjian ini tidak boleh menyangkan adanya masa percobaan (pasal 58 ayat 1) karena perjanjian relatif singkat, dan juga harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin serta harus menggunakan syaratsyarat antara lain:

1. Harus mempunyai jangka waktu tertentu
2. Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu
3. Tidak mempunyai syarat masa percobaan

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 bulan (pasal 60 ayat 1). Dalam masa percobaan, pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak. Dalam minimum yang berlaku (Pasal 60 ayat 2).

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

- 1) Nama dan alamat pekerja
- 2) Tanggal mulai bekerja

- 3) Jenis Pekerjaan
- 4) Besarnya upah

Seperti telah diketahui bahwa suatu perjanjian merupakan suatu peristiwa dimana satu pihak berjanji kepada pihak lain untuk melaksanakan suatu hal. Setelah suatu perjanjian lahir maka kepada kedua belah pihak diberi kewajiban untuk melaksanakan apa yang telah diperjanjikan.

C. Tinjauan Umum tentang Upah

1. Pengertian Upah

Upah maksudnya adalah imbalan pekerjaan atau prestasi yang wajib dibayar oleh majikan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Jika pekerjaan diharuskan memenuhi prestasi yaitu melakukan pekerjaan di bawah perintah orang lain yaitu si majikan, maka majikan sebagai pihak pemberi kerja harus memberikan upah. Pembayaran upah itu pada prinsipnya harus diberikan dalam bentuk uang.¹³

Jika setelah pekerja melakukan pekerjaannya dengan tunduk pada perintah majikan, dalam rangka kewajibannya seperti yang telah mereka buat didalam perjanjian kerja, maka pekerja tersebut berhak untuk mendapat upah. Upah itulah yang merupakan sarana penting bagi buruh guna melindungi sedangkan buruh bangunan adalah buruh merupakan suatu usaha kemudian mendapatkan upah atau imbalan sesuai dengan kesepakatan sebelumnya. Upah biasanya di berikan secara harian maupun perminggu tergantung dari hasil kesepakatan yang telah disetujui.

¹³ Djumadi, *Hukum Perbuaran Perjanjian Kerja*, Cet. Ke-1, Rajawali, Jakarta, 1992, hlm. 32-33

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan istilah upah ialah 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 atau suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan.¹⁴

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Berdasarkan ketentuan Pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu Upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

¹⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. Ke-1, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2008, hlm. 150

Kebijakan pengupahan juga diatur pada Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menyatakan bahwa Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:

- a. Upah minimum;
- b. Struktur dan skala upah;
- c. Upah kerja lembur;
- d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
- e. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
- g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Jenis-jenis upah dapat dikemukakan sebagai berikut:

2. Upah Nominal

Yang dimaksud dengan upah nominal ialah sejumlah uang yang dibayarkan kepada para buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan- ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja di bidang industri atau perusahaan atau pun dalam suatu organisasi kerja, dimana ke dalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain yang diberikan kepadanya. Upah nominal ini sering pula disebut upah uang (*money wages*) sehubungan wujudnya yang memang berupa uang secara keseluruhannya.

3. Upah Nyata (*Real wages*)

Yang dimaksud dengan upah nyata ini ialah upah yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak, upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang banyak tergantung dari besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima, besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan. Adakalanya upah itu diterima dalam wujud uang dan fasilitas atau innatural, maka upah nyata yang diterimanya yaitu jumlah upah uang dan nilai rupiah dari fasilitas dan barang Innatura tersebut.

4. Upah hidup

Dalam hal ini upah yang diterima seorang buruh itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya saja yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan sosial keluarganya, misalnya bagi pendidikan, bagi bahan pangan yang memiliki gizi yang lebih baik.

5. Upah Minimum (*Minimum wages*)

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh harus memenuhi ketentuan upah yang di atur dalam Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum.

Upah Minimum merupakan upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Sesuai ketentuan Pasal 14 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999, bagi pekerja/buruh yang memiliki status tetap, tidak tetap dan masa

percobaan maka upah bagi pekerja/buruh serendah-rendahnya yaitu upah minimum.

Pasal 89 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa upah minimum dibedakan menjadi dua, antara lain:

a. Upah minimum berdasarkan wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota

- 1) UMP yaitu upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di suatu provinsi.
- 2) UMK yaitu upah minimum yang berlaku di daerah kabupaten/kota.

b. Upah minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) merupakan upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah Kabupaten/Kota

Upah minimum juga diberikan kepada pekerja/buruh yang memiliki masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Apabila masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun dikembangkan pada kesepakatan pekerja/buruh dengan pengusaha. Apabila pengusaha tidak melaksanakan ketentuan upah minimum menurut Pasal 25 Ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 maka ancaman sanksinya yaitu pengusaha di ancam dengan pidana kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya sebesar Rp.100.000,00 (seratus ribu rupiah).

Menurut Pasal 2 ayat (2) Kemenakertrans Nomor KEP-23/MEN- 2003 tentang Tata Cara Penangguhan Upah Minimum menjelaskan bahwa apabila pengusaha tidak mampu membayar upah minimum yang berlaku, maka pengusaha dapat mengajukan penangguhan pelaksanaan upah minimum. Pengajuan tersebut di ajukan kepada Gubernur melalui instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum berlakunya upah minimum. Menurut Kemenakertrans No. KEP- 231/ MEN/2003 Pasal 4 ayat (1), pengajuan tersebut harus disertakan:

- 1) Naskah asli kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/ serikat buruh atau pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.
- 2) Laporan keuangan perusahaan terdiri dari neraca perhitungan rugi/laba beserta penjelasan untuk 2 (dua) tahun terakhir.
- 3) Salinan akta pendirian perusahaan
- 4) Data upah menurut jabatan pekerja/buruh
- 5) Jumlah pekerja/buruh seluruhnya dan jumlah pekerja/buruh yang dimohonkan penangguhan pelaksanaan upah minimum.
- 6) Perkembangan produksi dan pemasaran selama 2 (dua) tahun terakhir serta rencana produksi.

Persetujuan atas pengajuan penangguhan berlaku selama 12 (dua belas) bulan, setelah penangguhan berakhir maka pengusaha wajib melaksanakan upah minimum terbaru. Lamanya waktu balasan

pengajuan penanggungan yang berupa penolakan atau persetujuan selama 1 (satu) bulan, apabila lebih dari itu maka permohonan dianggap disetujui. Gubernur dalam memeriksa mengenai laporan keuangan, perhitungan keuangan perusahaan dibantu oleh pihak akuntan. Biaya yang di gunakan untuk membayar pihak pengusaha yang mengajukan penanggungan.

Sebagaimana pendapatan yang dihasilkan para buruh dalam suatu perusahaan sangat berperan dalam hubungan perburuhan. Bertitik tolak dari hubungan formal ini haruslah tidak dilupakan bahwa seorang buruh adalah seorang manusia dan dilihat dari segi kemanusiaan, sewajarnya lah kalau buruh itu mendapatkan penghargaan yang wajar dan atau perlindungan yang layak. Dalam hal ini maka upah minimum sebaiknya dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup buruh itu beserta keluarganya, walaupun dalam arti yang serba sederhana.¹⁵

Adapun tujuan utama penentuan upah minimum yaitu:

- a) Menonjolkan arti dan peranan tenaga kerja (buruh) sebagai sub sistem yang kreatif dalam suatu sistem kerja.
- b) Melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang keadaanya secara material kurang memuaskan.
- c) Mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan setiap pekerja.

¹⁵ Kartasapoetra, R., *Hukum Perburuan di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, cet. Ke-1, 1986, hlm. 93

d) Mengusahakan terjaminnya atau kedamaian dalam organisasi kerja atau perusahaan.

e) Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidupnya secara normal.

6. Upah Wajar (*Fair wages*)

Upah wajar dimaksudkan sebagai upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para buruhnya sebagai uang imbalan atas jasa-jasa yang diberikan buruh kepada pengusaha, sesuai dengan perjanjian kerja di antara mereka. Upah yang wajar ini tentunya sangat bervariasi dan bergerak antara upah minimum dan upah hidup, yang diperkirakan oleh pengusaha cukup untuk mengatasi kebutuhan-kebutuhan buruh dengan keluarganya.¹⁶

Menurut dewan penelitian batasan tentang pengupahan, upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut sesuatu persetujuan Undang-undang dan peraturan-peraturan dan di bayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Jadi uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhan secara jelas

¹⁶ *Ibid*

mengandung maksud yang sama yaitu bahwa upah merupakan pengganti jasa yang telah diserahkan atau dikerahkan oleh seseorang kepada pihak lain.

Adapun upah buruh mempunyai kedudukan yang istimewa, hal ini tertera dalam hal-hal sebagai berikut:

- a) Dalam hal pengusaha dinyatakan pailit, maka upah buruh merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan kepailitan yang berlaku, pasal 27 peraturan pemerintah No. 8 Tahun 1981.
- b) Apabila buruh jatuh pailit, maka upah buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja tidak termasuk dalam kepailitan kecuali ditetapkan oleh hakim dengan ketentuan tidak melebihi dari 25% seluruh jumlah upah buruh, pasal 28 peraturan pemerintah No. 8 Tahun 1981.¹⁷

Unsur-unsur yang mempengaruhi pembayaran upah, menurut pasal 4 peraturan pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah disebutkan upah tidak melakukan pekerjaan. Dan di dalam pasal 93 Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 ada ketentuan juga yaitu “ Upah tidak dibayar apabila buruh tidak melakukan pekerjaannya, kecuali apabila buruh yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan bukan karena kesalahannya sendiri. Hal ini sering disebut asas “*No work no pay*”, namun asas *no work no pay* (tidak bekerja tidak dibayar) ini tidak berlaku mutlak, artinya walaupun tidak bekerja buruh tetap mendapatkan upah. Asas *no work no pay* tidak

¹⁷ Djumialadji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, Cet. Ke-1, 1992, hlm. 54

berlaku dan pengusaha tetap wajib membayar upah, apabila terjadi hal sebagai berikut :

- 1) Jika buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan, pengertian sakit di sini bukan karena kecelakaan kerja. Di samping itu bagi buruh yang sakit tentunya harus ada surat keterangan dokter.
- 2) Jika buruh tidak masuk kerja karena buruh menikah, menikahkan. Mengkhitan, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia..
- 3) Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena sedang menjalankan kewajiban Negara, menjalankan kewajiban terhadap Negara adalah melaksanakan kewajiban Negara yang diatur dengan peraturan perundang-undang. Pembayaran upah kepada buruh yang menjalankan kewajiban terhadap Negara dilaksanakan apabila :
 - a. Negara tidak melakukan pembayaran.
 - b. Negara membayar kurang dari upah yang biasanya diterima buruh, dalam hal ini pengusaha wajib membayar kekurangannya.

Pembayaran upah oleh pengusaha kepada buruhnya yang menjalankan kewajiban Negara dibatasi paling lama satu tahun. Dengan demikian kalau melebihi dari satu tahun dalam menjalankan kewajiban Negara, asas *no work no pay* berlaku secara penuh juga.

- 4) Buruh tidak dapat menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban ibadah menurut agamanya. Sebagai contoh : Departemen agama menentukan waktu untuk melaksanakan ibadah haji adalah 40 (empat puluh) hari, maka pengusaha wajib membayar upah buruh untuk selama 40 (empat puluh) hari, selebihnya 40 (empat puluh) hari tidak wajib membayar upah.
- 5) Buruh yang bersedia melakukan pekerjaan yang telah diperjanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang dialami oleh pengusaha yang seharusnya dapat dihindari. Dalam hal ini upah yang harus dibayar oleh pengusaha ialah selama buruh tidak dipekerjakan. Untuk halangan yang dialami oleh pengusaha yang tidak dapat dihindari, seperti kehancuran atau musnahnya perusahaan beserta peralatannya karena bencana alam, kebakaran atau peperangan sehingga perusahaan tidak memungkinkan lagi berfungsi atau menjalankan kegiatannya, maka pengusaha tidak diwajibkan membayar upah kepada buruh.
- 6) Buruh melaksanakan hak istirahat.
- 7) Buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

2. Dasar Hukum Pemberian Upah

Buruh harus memiliki kesadaran bekerja bukan semata-mata merupakan objektivikasi diri manusia untuk mengangkat harga diri dan martabatnya, tetapi juga sadaran eksistensinya. Kesadaran buruh atas eksistensinya yang kini semakin membucuh harus benar-benar dijaga

pertumbuhannya agar mampu membuah hasil berupa kesejahteraan buruh dalam arti lahir dan batin, meskipun kedua-duanya sangat sulit diperoleh sekaligus, barang kali harus benar-benar dikembangkan adalah kesadaran akan persoalan utama buruh yaitu upah agar minimal sama dengan produktivitas yang di hasilkan untuk perusahaan.

Dari uraian diatas bahwa upah adalah merupakan salah satu jalan untuk memenuhi hajat manusia, sebab itu para fuqaga telah menilai bahwa ijarah ini suatu hal yang dibolehkan, karena perbuatan tersebut adalah merupakan salah satu bentuk tolong menolong antara sesama manusia.

Dalam hukum positif juga diatur tentang pengupahan diantaranya, dalam Undang-undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 2 yang berbunyi : “ Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan “. Dengan upah yang harus diterima oleh buruh atau pekerja atas jasa yang diberikan haruslah upah yang wajar.¹⁸

Disamping itu dalam ketetapan MPR. NO. 1V /MPR/1978 disebutkan kebijaksanaan di bidang perlindungan tenaga kerja ditujukan kepada perbaikan upah, syarat-syarat kerja, hubungan kerja, keselamatan kerja, jaminan sosial dalam rangka perbaikan kesejahteraan tenaga kerja.

3. Sistem Upah

Terdapat beberapa sistem yang dapat digunakan untuk mendistribusikan upah dan masing-masing sistem itu mempunyai pengaruh

¹⁸ Abner Hutabarat, *Kebijaksanaan Upah Minimum, Direktorat Pengawasan Persyaratan Pengawasan Persyaratan Kerja dan Jaminan Sosial*, Jakarta, Cet. Ke-1, 1984. Hlm. 13

yang spesifik terhadap dorongan atau semangat kerja serta nilai-nilai yang akan dicapat yaitu:¹⁹

a. Sistem upah menurut banyaknya produksi

Upah yang diberikan menurut sistem ini dapat mendorong pada pekerja/buruh untuk bekerja keras dan berproduksi lebih banyak. Upah ini membedakan pekerja/buruh berdasarkan kemampuan masing-masing.

b. Sistem upah menurut lamanya kerja

Sistem upah ini sebenarnya telah gagal dalam mengatur adanya perbedaan individual kemampuan manusia. Kegagalan ini disebabkan tiap-tiap orang dalam menghasilkan waktu sebagaimana orang lain, sehingga semua orang sama.

c. Sistem upah menurut senioritas

Sistem ini akan mendorong orang untuk lebih setia atau loyal terhadap Perusahaan dan Lembaga kerja. Upah akan memberikan perasaan aman kepada pekerja/buruh yang cukup setia.

d. Sistem upah menurut kebutuhan

Sistem ini memberikan upah yang lebih besar kepada mereka yang sudah berkeluarga. Kelemahan sistem ini tidak mendorong inisiatif kerja.

D. Tinjauan Umum tentang Hubungan Industrial

1. Pengertian Hubungan Industrial

Pengertian hubungan industrial dalam ketentuan Pasal 1 angka 16 UU No.13 Tahun 2003 menyatakan bahwa hubungan industrial adalah suatu

¹⁹ Sentonorejo Kartonegoro, *Pengupahan Teori, Hukum dan Management Yayasan TenagaKerja Indonesia (YTKI)*, Jakarta, 2001, hlm. 19

sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

Menurut Sendjun H Manulang, Hubungan Industrial adalah sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa (pekerja/ buruh, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan silasila dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia. Sedangkan Suprihanto mendefnisikan Hubungan Industria sebagai hubungan yang membahas seluruh aspek dan permasalahan ekonomi, sosial, politik dan budaya baik yang secara langsung maupun tidak langsung yang berkaitan dengan hubungan pekerja/ buruh, pengusaha dan pemerintah.²⁰

Hubungan industrial di indonesia, menurut Abdul Khakim mempunyai perbedaan dengan yang ada di negara lain. Ciri-ciri itu adalah sebagai berikut:

- a. Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, tetapi sebagai pengabdian manusia kepada tuhanNya sesama manusia, masyarakat, bangsa dan negara.
- b. Menganggap pekerja bukan sebagai faktor produksi, melainkan sebagai manusia yang bermartabat.

²⁰ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagaerjaan Di Indonesia*, Rhineka Cipta, Jakarta, 2001, hlm. 75

c. Melihat antara pengusaha dan pekerja bukan dalam perbedaan kepentingan, tetapi mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan.²¹

Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur tentang hubungan industrial. Ketentuan itu menjelaskan peranan pemerintah, para pekerja, dan pengusaha dalam melaksanakan hubungan industrial. Undang-Undang ini juga mengatur hak-hak dasar pengusaha dan pekerja/buruh seperti:²²

- A. Hak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (hak pekerja)
- B. Hak untuk melakukan aksi mogok
- C. Hak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha (hak pengusaha)
- D. Hak untuk menutup perusahaan (hak perusahaan).

Prinsip hubungan industrial yang diterapkan di Indonesia adalah prinsip hubungan industrial Pancasila. Prinsip ini menghendaki bahwa berbagai permasalahan atau sengketa di bidang ketenagakerjaan harus diselesaikan melalui prinsip hubungan industrial Pancasila.²³

2. Jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan pengertian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut, maka dalam pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang

²¹ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, 2019, hlm. 50

²² Suwanto, *Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia: Buku Panduan (1 st ed)*, Kantor Perburuhan Internasional, 2003

²³R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm.289

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membagi Jenis Perselisihan Hubungan Industrial menjadi:

- a) Perselisihan hak, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibatnya adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Menurut Lalu Husni dalam bukunya menyatakan bahwa, berdasarkan pengertian diatas jelas bahwa perselisihan hak merupakan perselisihan hukum karena perselisihan ini terjadi akibat pelanggaran kesepakatan yang telah dibuat oleh para pihak, termasuk didalamnya halhal yang sudah ditentukan dalam peraturan perusahaan dan perundangundangan yang berlaku.²⁴

- b) Perselisihan Kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).
- c) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran

²⁴ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm. 43

pengakhiran pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak (Pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Perselisihan PHK ini merupakan jenis perselisihan yang paling banyak terjadi, pihak pengusaha dengan berbagai alasan mengeluarkan surat PHK kepada pekerja tertentu jika pengusaha menganggap bahwa pekerja tidak dapat lagi bekerja sesuai kebutuhan perusahaan, tetapi PHK juga dapat dilakukan atas permohonan pekerja karena pihak pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakati atau berbuat sewenang-wenang kepada pekerja.

- d) Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu Perusahaan, yaitu perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buru lain hanya dalam satu Perusahaan, karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan (Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

E. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan Pasal 1 angka 4 Undang – undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh satu

pihak. Pasal 1 angka 25 Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Pemutusan Hubungan Kerja pada dasarnya dapat dilakukan oleh perusahaan apabila pekerja melakukan kesalahan berupa pelanggaran peraturan dan perjanjian kerja. Pasal 61 UU No 13 Tahun 2003 jo UU No 11 Tahun 2021 .Sebelum diambil keputusan untuk memutus hubungan kerja pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengupayakan tidak terjadi pemutusan pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja dianggap sebagai langkah terakhir apabila tetap tidak menemukan solusi dalam permasalahan yang terjadi. Apabila pada akhirnya tetap terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha dan pekerja harus melakukannya dengan sebaik dan sesuai mungkin dengan regulasi sehingga tidak menimbulkan masalah yang menyebabkan kurang baiknya hubungan antara pekerja dan pengusaha.

2. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 1 ayat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan implikasi pemutusan hubungan kerja, yaitu pemutusan hubungan kerja karena suatu hal tertentu, pemutusan hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. . Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 25 menjelaskan bahwa berakhirnya hubungan kerja (PHK) adalah berakhirnya

suatu hubungan yang berfungsi karena alasan tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan komitmen antara buruh/pekerja dengan pengusaha.

Pada tahun 2020 pemerintah secara resmi memberlakukan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang merupakan kristalisasi undang – undang. Dengan kata lain, Undang – Undang Cipta Kerja merupakan gabungan dari beberapa aturan undang – undang yang berada dalam satu substansi yang sama. Pemberlakuan Undang – Undang Cipta Kerja diharapkan dapat menciptakan lapangan kerja seluas-luasnya serta merata sehingga dapat meningkatkan perekonomian Indonesia. Kemudian sebagai langkah lanjutan dari dibentuknya Undang – Undang Cipta Kerja, perlu ditetapkan peraturan Pemerintah tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan pemutusan Hubungan Kerja untuk melaksanakan ketentuan yang ada pada Undang – Undang Cipta Kerja. Maka pada tanggal 02 Februari 2021 ditetapkan bahwa telah berlaku PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Sehingga Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan menjadi dasar hukum pemutusan hubungan kerja di Indonesia namun bukan berarti Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tidak berlaku. Selama pasal-pasal yang terdapat dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak dihapus maupun dirubah maka pasal-pasal tersebut masih berlaku.

3. Bentuk-Bentuk Pemutusan Hubungan Kerja

1) Pemutusan Kerja Demi Hukum

Hubungan kerja putus demi hukum berarti putus dengan sendirinya tanpa diperlukan adanya tindakan salah satu pihak, buruh atau majikan, yang ditujukan untuk itu.²⁵

PHK demi hukum terjadi karena alasan batas waktu masa kerja yang disepakati telah habis atau apabila buruh meninggal dunia. Berdasarkan ketentuan Pasal 61 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Perjanjian Kerja berakhir apabila:

- a) Pekerja meninggal dunia
- b) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
- c) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

2) Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Buruh

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh buruh dapat terjadi apabila buruh mengundurkan diri atau telah terdapat alasan mendesak yang mengakibatkan buruh minta di PHK. Pemutusan hubungan kerja oleh buruh atas permintaan pengunduran diri ialah pemutusan

²⁵ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 2016, hlm 143

hubungan kerja yang timbul karena kehendak buruh secara murni tanpa adanya rekayasa, intimidasi, atau pemaksaan dari pihak lain khususnya pihak pengusaha.²⁶

Berdasarkan ketentuan Pasal 151 Ayat (3) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, atas kemauan sendiri tanpa indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali. Pengunduran diri buruh dapat dianggap terjadi apabila buruh mangkir paling sedikit dalam waktu 5 hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara tertulis, tetapi pekerja tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah.²⁷

3) Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha

Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Majikan dapat terjadi karena alasan apabila buruh tidak lulus masa percobaan, apabila majikan mengalami kerugian sehingga menutup usaha, atau apabila buruh melakukan kesalahan. Lamanya masa percobaan maksimal adalah tiga bulan, dengan syarat adanya masa percobaan dinyatakan dengan tegas oleh majikan pada saat hubungan kerja dimulai, apabila tidak makada dianggap tidak ada masa percobaan. Ketentuan lainnya

²⁶ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Edisi Revisi*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007, hlm. 189

²⁷ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm.163

apabila majikan menerapkan adanya training maka masa percobaan tidak boleh dilakukan.²⁸

4) Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pelanggaran/Kesalahan Berat

Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan membatasi pelanggaran atau kesalahan berat yang dapat dijadikan alasan pemutusan hubungan kerja. Namun ketentuan pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan ini telah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi RI Perkara Nomor 012/PUU-I-2003 Tanggal 28 Oktober 2004 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Pembatalan ini membawa dampak besar terhadap proses pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat. Pemutusan hubungan kerja (PHK) karena kesalahan/pelanggaran berat harus melalui putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.²⁹

5) Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pekerja Mangkir

Pekerja/buruh yang mangkir 5(lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri. Kepada pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur

²⁸ Ibid, hlm. 162

²⁹ Yamitema T.J Laoly, Tesis : *Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Yang Dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja*, Fakultas Hukum, Universitas Indonesia, Jakarta, 2008, hlm.34

dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.³⁰

6) Pemutusan Hubungan Kerja Karena Putusan Pengadilan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengadilan adalah pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan perdata biasa atas permintaan yang bersangkutan (majikan/buruh) berdasarkan alasan penting. Alasan penting adalah disamping alasan mendesak juga karena perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon perubahan keadaan dimana pekerjaan yang dilakukan sedemikian rupa sifatnya, sehingga adalah layak untuk memutuskan hubungan kerja.³¹

E. Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja

Sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU 2/2004), perselisihan PHK merupakan salah satu bentuk Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disingkat PHI). PHI adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Lebih lanjut, perselisihan PHK didefinisikan sebagai perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran

³⁰ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 184

³¹ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm.188

hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Dengan demikian, perselisihan yang timbul dalam PHK timbul karena perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai PHK dalam suatu perusahaan.

Pada dasarnya PHK diupayakan agar tidak terjadi, namun apabila PHK sudah tidak dapat dihindari, maka maksud dan alasan PHK diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja dalam bentuk surat pemberitahuan yang disampaikan secara sah dan patut paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum PHK.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur tata cara penyelesaian PHI melalui 2 (dua) mekanisme, yaitu mekanisme non litigasi (di luar Pengadilan) dan mekanisme litigasi (di dalam Pengadilan). Menurut Bab II tentang tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, terdapat 3 (tiga) cara yang dapat dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan PHK melalui mekanisme non litigasi, yaitu :

1. Bipartit
2. Mediasi
3. Konsiliasi

Sebelum menentukan penyelesaian secara litigasi atau non litigasi, para pihak wajib menyelesaikan perselisihan melalui perundingan bipartit

terlebih dahulu yang dilakukan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak dimulainya perundingan. Jika salah satu pihak menolak untuk melakukan perundingan bipartit atau telah melakukan perundingan tetapi tidak mencapai suatu kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

BAB III

PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK MELALUI LITIGASI DENGAN PEMBAYARAN UANG PESANGON

A. Faktor Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Dengan Pembayaran Uang Pesangon

Bekerja adalah upaya manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Ini bisa berdasarkan profesi, keahlian, atau bahkan mungkin seseorang bekerja tidak berdasarkan keahliannya yang terpenting untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hubungan kerja adalah perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah hubungan hukum yang bersifat diperatas, artinya antara pekerja dan pengusaha yang menjadi subjeknya memiliki hubungan kekuasaan sehingga bersifat subordinatif. Sifat subordinatif itu muncul dari salah satu unsur esensialia perjanjian kerja, yaitu adanya perintah.

Hubungan yang bersifat subordinatif membedakan perjanjian kerja dengan perjanjian melakukan pekerjaan yang lain, yaitu perjanjian pemborongan dan perjanjian melakukan jasa tertentu. Subordinasi membawa peluang hadirnya penyalahgunaan keadaan dan eksploitasi terhadap pekerja. Hubungan kerja yang rawan konflik karena perbedaan kepentingan pekerja dan pengusaha potensial menimbulkan perbedaan pendapat atau pandangan. Perbedaan pendapat atau pandangan ini pada akhirnya memunculkan perselisihan hubungan industrial.

Pemutusan hubungan kerja adalah tambahan penderitaan bagi Masyarakat khususnya yang langsung dialami oleh para buruh yang berjuang menghidupi keluarganya. PHK juga merupakan pengakhiran hubungan kerja yang mengakibatkan hubungan hak dan kewajiban antara karyawan dan Perusahaan juga berakhir.

Berdasarkan wawancara dengan Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial Kota Banda Aceh, faktor utama yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan disertai dengan pembayaran uang pisah biasanya terkait dengan alasan efisiensi, perubahan status perusahaan, atau pelanggaran yang dilakukan pekerja. Selain itu, alasan PHK yang tidak dapat dituduhkan kepada perusahaan juga dapat menjadi pemicu PHK sepihak.⁴¹

Faktor-faktor penyebab pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak dengan pembayaran uang pisah yaitu:

1. Efisiensi perusahaan

Perusahaan yang mengalami kerugian atau membutuhkan penyesuaian struktur dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan efisiensi.

2. Perubahan status perusahaan

Penggabungan, peleburan, pengambil alihan, atau pemisahan perusahaan dapat menyebabkan pemutusan hubungan kerja (PHK) jika

⁴¹ Nelly Rakhmasuri Lubis, Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial, *Wawancara* Tanggal 2 Mei 2025 Jam 10.00 WIB

karyawan tidak mau melanjutkan bekerja atau perusahaan tidak dapat mempekerjakan karyawan tertentu.

3. Karyawan yang mengundurkan diri

Karyawan yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan memenuhi persyaratan, mereka berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah.

4. Pelanggaran oleh karyawan

Karyawan yang melakukan pelanggaran bersifat mendasak yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK).

5. Penahanan karyawan

Jika karyawan ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana dan tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 bulan, perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK).

6. Adanya putusan perselisihan hubungan industrial

Adanya putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan bahwa perusahaan tidak melakukan perbuatan yang dituduh, maka perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK).

7. Mangkir selama 5 (lima) hari kerja

Karyawan yang mangkir selama 5 hari kerja berturut-turut tanpa keterangan dan telah dipanggil perusahaan 2 (dua) kali secara tertulis dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK).⁴²

Berdasarkan wawancara dengan Karyawan PT. Matahari Departement Store Tbk, faktor penyebab pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh perusahaan dengan pembayaran uang pisah karena perusahaan karena perubahan status perusahaan.⁴³

Syarifah Ratna Sari mengatakan, faktor efisiensi perusahaan. Perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) untuk efisiensi. Karena selama ini perusahaan melakukan perubahan struktur pengelolaan dan pekerja tidak dapat melanjutkan pekerjaan atau perusahaan tidak dapat mempekerjakan karyawan tertentu.

B. Dampak Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak PT. Matahari Departement Store Tbk Terhadap Karyawan

Kepentingan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha tidak bersifat kontradiktif, melainkan memiliki tujuan yang sama, yaitu mendorong kemajuan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan para pelaku dalam proses produksi. Hubungan Industrial di Indonesia, pada dasarnya, dibangun melalui semangat gotong-royong dan kerjasama di antara para pelaku produksi, dengan mengutamakan musyawarah untuk mencapai mufakat dan menghindari konflik berdasarkan perbedaan kepentingan.

⁴² Nelly Rakhmasuri Lubis, Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial, *Wawancara* Tanggal 2 Mei 2025 Jam 10.00 WIB

⁴³ Syarifah Ratna Sari, Penggugat, *Wawancara* Tanggal 10 Mei 2025 Jam 16.00 WIB

Di Indonesia, hubungan industrial merujuk pada hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang dan/atau jasa, yang melibatkan unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah. Hubungan ini didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, yang termanifestasi dalam Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam konteks produksi di perusahaan, pihak-pihak yang terlibat secara langsung melibatkan pekerja/buruh dan pengusaha, sementara pemerintah juga memiliki peran sebagai pihak yang berkepentingan dalam hubungan industrial. Tujuan utama adalah mewujudkan hubungan kerja yang harmonis sebagai syarat kesuksesan suatu usaha. Melalui kerjasama yang seimbang, diharapkan produktivitas perusahaan dapat meningkat, yang pada gilirannya akan mendukung pertumbuhan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan seluruh lapisan masyarakat.

Hubungan kerja antara penguasaha dengan pekerja tersebut di atas tidak terlepas dari perbedaan pendapat maupun perselisihan yang kerap disebut sebagai perselisihan hubungan industrial (PHI). Sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), PHI timbul dikarenakan adanya pelanggaran terhadap perjanjian kerja baik yang dilakukan oleh pekerja maupun perusahaan. Hal tersebut dapat berimbas pada tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang kerap dilakukan oleh pengusaha atau perusahaan.

Berdasarkan wawancara dengan Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial Kota Banda Aceh, dampak terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan PT. Matahari Departement Store Tbk terhadap karyawan dapat menimbulkan kesulitan finansial, stress, depresi, dan hilangnya kepercayaan pada perusahaan. Sementara dampak pemutusan hubungan kerja secara sepihak pada perusahaan dapat menimbulkan tuntutan hukum, penurunan moral dan produktivitas karyawan yang tersisa, serta dampak negatif pada reputasi perusahaan.⁴⁴

Pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan dapat memberikan dampak negatif bagi karyawan yang terkena PHK maupun bagi perusahaan itu sendiri. Bagi karyawan PHK bisa berdampak kehilangan penghasilan, tekanan psikologis, kesulitan mencari pekerjaan baru dan dampak sosial. Sementara itu bagi perusahaan, PHK sepihak dapat menurunkan moral karyawan yang tersisa, merusak reputasi perusahaan, dan berpotensi memicu sengketa hukum.

Karyawan yang terkena PHK seringkali mengalami stress, kecemasan, bahkan depresi karena ketidakpastian masa depan dan hilangnya rasa aman. Persaingan dipasar kerja yang ketat, ditambah dengan stigma negatif yang mungkin melekat pada karyawan yang di PHK dapat menyulitkan proses pencarian kerja baru.

Karyawan yang tersisa mungkin merasa tidak aman dan khawatir akan menjadi korban PHK selanjutnya, yang dapat menurunkan motivasi dan

⁴⁴Nelly Rakhmasuri Lubis, Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial, *Wawancara* Tanggal 2 Mei 2025 Jam 10.00 WIB

produktivitas kerja. PHK sepihak yang tidak dilakukan sesuai prosedur atau tanpa alasan yang jelas dapat merusak reputasi perusahaan di mata karyawan, mitra bisnis dan publik.

C. Upaya Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Melalui Litigasi Dengan Pembayaran Uang Pisah

"Tiap tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan", menurut amanat Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945, yang memberikan jaminan kepada semua warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan mencapai tingkat kehidupan yang layak bagi manusia. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/ serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan. Ini berarti bahwa bila tidak ada dan atau dapat menghindari terjadinya perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan diantara para pihak sehubungan dengan masalah hak, kepentingan, dan masalah pemutusan hubungan kerja, serta masalah perihal serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan maka tidak akan terjadi sengketa atau perselisihan hubungan industrial.

Penyelesaian sengketa uang pisah merupakan bagian dari ranah Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang penting dalam hukum ketenagakerjaan. PHK adalah proses di mana hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan diakhiri, baik secara sepihak oleh pihak perusahaan maupun secara musyawarah. Salah satu aspek penting dalam PHK

adalah pembayaran uang pisah kepada karyawan yang di-PHK. Uang pisah ini merupakan hak yang harus diterima oleh karyawan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam praktiknya, sering kali terjadi perselisihan antara karyawan dan perusahaan terkait dengan besaran uang pisah yang seharusnya diterima oleh karyawan. Apabila terjadi perselisihan seperti ini, penyelesaiannya termasuk dalam ranah penyelesaian perselisihan PHK. Biasanya, penyelesaian dilakukan melalui mekanisme mediasi atau arbitrase. Mediasi dilakukan dengan bantuan pihak ketiga yang netral untuk mencapai kesepakatan antara karyawan dan perusahaan.

Sementara itu, arbitrase merupakan proses penyelesaian sengketa di luar pengadilan yang bersifat final dan mengikat, di mana keputusan arbitrase harus dipatuhi oleh kedua belah pihak.

Berdasarkan wawancara dengan Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak dengan pembayaran uang pisah dapat dilakukan melalui litigasi (peradilan) setelah upaya non-litigasi seperti mediasi atau arbitrase tidak berhasil. Pekerja dapat menuntut haknya di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk mendapatkan uang pisah yang sesuai dengan ketentuan hukum dan perjanjian kerja. Berikut adalah langkah-langkah upaya litigasi untuk menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak dengan pembayaran uang pisah:

1) Upaya non-litigasi

Sebelum mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, pekerja harus terlebih dahulu melakukan upaya penyelesaian perselisihan secara non-litigasi, seperti mediasi atau arbitrase yang melibatkan pihak ketiga netral.

2) Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial

Apabila upaya non-litigasi tidak berhasil mencapai kesepakatan, pekerja dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Gugatan ini harus dilampiri bukti-bukti yang mendukung klaim pekerja, termasuk perjanjian kerja, surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan bukti-bukti lain yang relevan.

3) Sidang di Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan akan memeriksa gugatan pekerja dan memeriksa bukti-bukti yang diajukan. Pengadilan Hubungan Industrial akan memutuskan apakah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan adalah sah atau tidak, dan apakah pekerja berhak atas uang pisah sesuai dengan ketentuan hukum.

4) Putusan Pengadilan Hubungan Industrial

Apabila Pengadilan Hubungan Industrial memutuskan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan adalah tidak sah atau melanggar hukum, maka perusahaan wajib membayar uang pisah kepada pekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

5) Penegakan putusan

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial ditaati oleh kedua belah pihak.

Jika perusahaan tidak memenuhi putusan Pengadilan Hubungan Industrial, pekerja dapat mengajukan penegakkan putusan ke pengadilan yang lebih tinggi atau melalui jalur penegakkan hukum lainnya.⁴⁵

Selain itu, Proses terkait penyelesaian sengketa perselisihan dengan adanya sengketa uang pisah pada tahap pertama adalah melalui perundingan bipartit antara pekerja/ buruh dan atau serikat pekerja/ serikat buruh dengan pengusaha. Tahap kedua bila perundingan bipartit gagal dilanjutkan dengan menggunakan lembaga mediasi atau konsiliasi dalam rangka penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

⁴⁵ Nelly Rakhmasuri Lubis, Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial, *Wawancara* Tanggal 2 Mei 2025 Jam 10.00 WIB

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka disimpulkan beberapa hal, yaitu:

1. Faktor penyebab pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh perusahaan dengan pembayaran uang pisah yaitu efisiensi perusahaan, perubahan status perusahaan, penutupan perusahaan, karyawan yang mengundurkan diri, pelanggaran oleh karyawan, penahanan karyawan, adanya putusan perselisihan hubungan industrial, mangkir selama 5 (lima) hari kerja.
2. Dampak terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak PT. Matahari Departement Store Tbk terhadap karyawan yaitu dapat menimbulkan kesulitan finansial, stress, depresi, dan hilangnya kepercayaan pada perusahaan.
3. Upaya penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak melalui litigasi dengan pembayaran uang pisah yaitu dengan upaya non-litigasi, gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, Sidang di Pengadilan Hubungan Industrial, Putusan Pengadilan Hubungan Industrial, Penegakan Putusan.

B. Saran

Mengacu pada kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pemberi kerja untuk dapat melakukan pertimbangan sangat matang karena pengaruh pemutusan hubungan kerja sepihak cukup besar bagi Perusahaan dan pekerja itu sendiri, dan Perusahaan dapat membina hubungan kerja yang baik dengan pekerja agar faktor penyebab PHK sepihak tidak terjadi
2. Diharapkan kepada pemberi kerja untuk selalu memikirkan dampak yang terjadi setelah dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap karyawan dan perusahaan.
3. Disarankan kepada Perusahaan sebelum menempuh jalur pengadilan ada baiknya penyelesaian dilakukan secara mediasi di Perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Edisi Revisi*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007
- Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, Cet II, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993
- Abdul Rasyid Saliman, Hermansyah, Ahmad Jalis, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan: Teori dan Contoh Kasus*, Cet. XIII, Kencana, Jakarta, 2007
- , *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, 2019
- Abner Hutabarat, *Kebijaksanaan Upah Minimum, Direktorat Pengawasan Persyaratan Pengawasan Persyaratan Kerja dan Jaminan Sosial*, Jakarta, Cet. Ke-1, 1984
- Agusmidah, *Politik Hukum Dalam Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan*, Disertasi, SPS USU, Medan, 2006
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013
- Djumadi, *Hukum Perbuaran Perjanjian Kerja*, Cet. Ke-1, Rajawali, Jakarta, 1992
- , *Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta, 2004
- Djumialadji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, Cet. Ke-1, 1992
- Dumairy, *Perekonomian Indonesia Cetakan ke 5*, Erlangga, Jakarta, 1996
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jambatan, Jakarta, 1994
- Kartasapoetra, R., *Hukum Perburuan di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, cet. Ke-1, 1986

- Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005
- , *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014
- Mariam Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001
- R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013
- Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rhineka Cipta, Jakarta, 2001
- Sentonorejo Kartonegoro, *Pengupahan Teori, Hukum dan Management Yayasan TenagaKerja Indonesia (YTKI)*, Jakarta, 2001
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cet. XIII, Intermasa, Jakarta, 1991
- Suwarto, *Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia: Buku Panduan (1 st ed)*, Kantor Perburuhan Internasional, 2003
- Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1986

B. Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

C. Jurnal

- Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, *Masalah Rawan dalam Hubungan Industrial dan Konsep Negara Kesejahteraan Indonesia*, Jurnal Mimbar Justitia Vol. II No.02 Edisi Juli-Desember, 2016
- Yamitema T.J Laoly, Tesis : *Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Yang Dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja*, Fakultas Hukum, Universitas Indonesia, Jakarta, 2008

LAMPIRAN



Foto bersama Nelly Rakhmasuri Lubis, Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial, *Wawancara* Tanggal 2 Mei 2025 Jam 10.00 WIB