

**ASPEK YURIDIS PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
SEPIHAK BERDASARKAN PUTUSAN PENGADILAN NOMOR  
7/Pdt.Sus-PHI/2019/PNBna  
(Suatu Penelitian di Pengadilan Negeri Banda Aceh)**

**SKRIPSI**

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



**OLEH :**

**NAMA : MUHAMMAD IQBAL  
NPM : 1601110103  
PROGRAM STUDI : ILMU HUKUM  
BAGIAN : HUKUM PERDATA**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH  
BANDA ACEH  
2022**

Telah disetujui

Untuk Diajukan Kepada Panitia Ujian  
Skripsi Fakultas Hukum Universitas  
Muhammadiyah Aceh

Judul Skripsi

**ASPEK YURIDIS PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN  
KERJA SEPIHAK BERDASARKAN PUTUSAN PENGADILAN  
NOMOR 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PNBna**

(Studi Penelitian Di Pengadilan Negeri Banda Aceh)

Banda Aceh, 17 November 2021  
Pembimbing



**H.M Hanafiah Muddin, S.H., M.Hum**

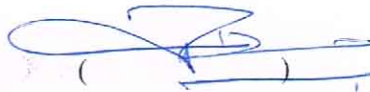
**ASPEK YURUDIS PESELISAHAN  
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK  
BERDASARKAN PUTUSAN PENGADILAN  
NOMOR 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PNBna**  
(Studi Penelitian Di Pengadilan Negeri Banda Aceh)  
Oleh

Nama : **Muhammad iqbal**  
No. Mahasiswa : **1601110103**  
Program studi : **Ilmu Hukum**  
Bagian : **Hukum Perdata**

Telah Dipertahankan di Depan Sidang Penguji  
Pada Tanggal 17 Desember 2021  
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

**DEWAN PENGUJI**

1. Ketua : **Dr. H. Rizanizarli, S.H.,M.H.**

(  )

2. Sekretaris : **Mainita, S.H.,M.H.Kes**

(  )

3. Pembimbing/Penguji I : **H.M Hanafiah Muddin, S.H., M.Hum**

(  )

4. Penguji II : **Mainita, S.H., M.H.Kes**

(  )

5. Penguji III : **Rusnin, S.H., M.H**

(  )

Banda Aceh, 30 Desember 2021  
Universitas Muhammadiyah  
Aceh Dekan Fakultas Hukum



**Dr. H. Rizanizarli, S.H., M.H.**

## ABSTRAK

MUHAMMAD  
IQBAL, 2021

**ASPEK YURIDIS PERSELISIHAN PEMUTUSAN  
HUBUNGAN KERJA SEPIHAK BERDASARKAN  
PUTUSAN PENGADILAN NOMOR 7/Pdt.Sus-  
PHI/2019/PNBna ( Studi Penelitian di Pengadilan Negeri  
Banda Aceh )**

Fakultas hukum Universitas Muhammadiyah Aceh

(iv, 60) pp.,bibl.,

**( H.M.HANAFIAH MUDDIN S.H., M.Hum)**

Pasal 1 ayat (14) menyebutkan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pemutusan Hubungan Kerja merupakan masalah yang kompleks, karena mempunyai hubungan dengan masalah ekonomi maupun psikologi bagi tenaga kerja. Namun pengusaha sering mencari-cari kesalahan pekerja untuk dijadikan suatu alasan diberlakukannya Pemutusan Hubungan Kerja.

Tujuan penelitian skripsi ini adalah untuk menjelaskan landasan hukum pemutusan hubungan kerja berdasarkan Nomor perkara 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PNBna, untuk menjelaskan pertimbangan hakim dalam pemutusan perkara Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PNBna, serta untuk menjelaskan akibat hukum yang timbul dalam memutuskan hubungan kerja berdasarkan putusan hakim Nomor perkara 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PNBna.

Penelitian Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian yuridis empiris yaitu studi kepustakaan (*library research*) untuk memperoleh data skunder yaitu dengan cara mempelajari literatur (buku-buku), teori-teori dan perundang-undangan yang berhubungan dengan kasus-kasus yang ada, dan penelitian lapangan (*field research*) untuk memperoleh data primer dengan mewawancarai responden dan informan, untuk mengumpulkan data karena setiap permasalahan berkenaan langsung dengan penelitian sehingga dapat dituangkan dalam hasil wawancara.

Hasil penelitian menjelaskan Dasar hukum pemutusan kerja yaitu Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pertimbangan hakim dalam pemutusan kerja status hubungan kerja, perjanjian kerja dan pembayaran uang paksa, Akibat hukum dalam pemutusan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dinyatakan batal demi hukum dan memberikan uang pesangon.

Diharapkan perusahaan menghindari pemutusan kerja sepihak dan membangun kerjasama yang harmonis dengan karyawan, agar calon karyawan berhati-hati dalam menandatangani perjanjian, serta agar Undang-Undang lebih spesifik dalam negatur hak pekerja sehingga tidak ada perselisihan antara pekerja dan perusahaan.

## KATA PENGANTAR



### **“Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang”**

Puji syukur kita sampaikan kepada Allah SWT., karena dengan rahmat dan karunia-Nya penulisan skripsi ini telah dapat diselesaikan. Shalawat dan salam disanjungkan kepangkuan alam Nabi Muhammad SAW., yang telah membawa umat manusia dari alam kebodohan ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan saat ini. Adapun judul skripsi ini adalah **“Aspek Yuridis Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PNBna ( Studi Penelitian Di Pengadilan Negeri Banda Aceh )”**, untuk melengkapi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh.

Terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Bapak / Ibu :

1. Bapak H.M Hanafiah Muddin, S.H., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan dukungan dan arahan, sehingga penulisan skripsi ini dapat di selesaikan.
2. Bapak Dr. H. Rizanizarli, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh

3. Ibu Mainita S.H., M.H.Kes, selaku Dosen wali yang selalu mendukung serta memberi arahan kepada saya.
4. Kepada seluruh dosen di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah mendidik dan memberikan ilmu dengan tulus dan ikhlas.
5. Kepada seluruh Tenaga Kependidikan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh yang selalu memberikan pelayanan yang baik kepada penulis.
6. Seluruh teman-teman Fakultas Hukum Angkatan 2016, Serta pihak-pihak yang telah mendukung dan membantu baik dalam Penulisan maupun dalam penelitian ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Rasa hormat yang tak terhingga dan teristimewa untuk kedua orangtua saya, Ayahanda Razali Awahab, Ibunda Marhamah yang tidak hentinya mendukung dan mendoakan saya untuk segera menyelesaikan skripsi.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun pihak lain.

Banda Aceh, Januari 2021  
Penulis

**Muhammad Iqbal**  
**NPM: 1601110103**

## DAFTAR ISI

### Halaman

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>

### **BAB I            PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Permasalahan .....	1
B. Ruang Lingkup dan Tujuan Penelitian.....	7
C. Metode Penelitian.....	8
D. Sistematika Penulisan.....	12

### **BAB II           TINJAUAN UMUM PERLINDUNGAN PEKERJA**

A. Pengertian Ketenagakerjaan.....	14
B. Perjanjian Pekerja.....	20
C. Hak dan Kewajiban Pekerja .....	25
D. Perlindungan Pekerja .....	34
E. Hubungan Kerja.....	38
G. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja .....	41

### **BAB III        Aspek Yuridis Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PNBna**

A. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan kerja Berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PNBna .....	47
B. Pertimbangan Hakim dalam Pemutusan Perkara 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PNBna .....	51
C. Akibat Hukum yang Timbul dalam Pemutus Hubungan Kerja Berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PNBna .....	55

### **BAB IV PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	57
B. Saran.....	58

<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>59</b>
-----------------------------	-----------

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, sedangkan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.<sup>1</sup>

Tenaga kerja merupakan sebagai salah satu elemen utama dalam suatu sistem kerja, sehingga tenaga kerja masih sangat di butuhkan oleh setiap perusahaan. Salah satu permasalahan yang sedang marak saat ini adalah dampak krisis moneter yang terjadi pada tahun 1998 masih dapat dirasakan sampai saat ini yang mengakibatkan banyak perusahaan perusahaan yang

---

<sup>1</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Ed. 1, Cet. 2, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 6.

tidak mampu bertahan dan berimbas kepada tenaga kerja sehingga dampak yang terjadi terhadap tenaga kerja adalah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan sangat tidak terencana.

Negera Indonesia telah mengamanatkan melalui Undang-Undang Dasar 1945 Perubahan ke-2 dalam Pasal 28 D ayat (2) menyatakan “setiap orang berhak bekerja dan mendapatkan imbalan dan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja”. Oleh sebab itu Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan dengan tegas bahwa hak atas pekerjaan merupakan salah hak asasi manusia yang tidak dapat diabaikan.<sup>2</sup>

Hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja adalah dengan perjanjian kerja, Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat (14) adalah “perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Pada dasarnya setiap orang boleh membuat perjanjian dalam hal ini sesuai dengan asas kebebasan berkontrak di dalam pasal 1338 KUH Perdata, selain itu harus memenuhi syarat sahnya perjanjian yang termuat dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Serta di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mengatur tentang perjanjian kerja yaitu dalam pasal 52 ayat (1), suatu perjanjian kerja mempunyai unsur-unsur:<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Ibid

<sup>3</sup> Aloysius Uwiyono, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm. 55-56.

- a. adanya pekerjaan (*arbeid*),
- b. adanya unsur dibawah perintah (*in dienst/gezag verhouding*),
- c. adanya upah tertentu (*loon*),
- d. Adanya waktu (*tidj*)

Dalam Pasal 52 ayat (1) tersebut, apabila perjanjian yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan adanya pekerjaan dan adanya unsur dibawah pemerintah maka perjanjian yang dibuat dapat dibatalkan. Dan apabila unsur dari ketentuan dari Pasal 51 ayat (1) yang tidak memenuhi syarat adanya upah tertentu dan adanya waktu bertentangan maka akan batal demi hukum. Dari pasal 52 tersebut maka akan timbulnya perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak sesuai dengan yang dikemukakan dalam Pasal 55 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Adanya perjanjian waktu dalam Pasal 52 ayat 1 juga dijelaskan di pasal 56 yang berbunyi :

- (1) Perjanjian kerja dibuat waktu tertentu atau waktu tidak tertentu
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas :
  - a. Jangka waktu; atau
  - b. Selesainya suatu perjanjian tertentu

Penduduk Indonesia merupakan penduduk yang dapat dikatakan menerima pendidikan secara tidak merata. Hal ini menyebabkan ketika pekerja memasuki dunia kerja, pekerja sering kali mendapatkan masalah

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dimana pekerja yang mempunyai pendidikan rendah tidak paham akan hal itu dan pengusaha sewenang-wenang memanfaatkan hal tersebut untuk mendapatkan pekerja murah tetapi dengan eksploitasi tenaga pekerja tinggi. Pengusaha sering kali mencari-cari kesalahan pekerja untuk dijadikan suatu alasan diberlakukannya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pekerja.

Masalah PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari kalangan buruh/pekerja karena dengan PHK buruh/pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah), dengan segala upaya harus diusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (Pasal 151 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).<sup>4</sup>

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Pasall 150 yaitu :

“Ketentuan mengenai PHK dalam Undang-Undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan huku atau tidak. Milik orang perorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurusan dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah dan imbalan dalam bentuk lain”.

Pada prinsipnya, pengusaha, pekerja/buruh, serikat kerja/serikata buruh dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar

---

<sup>4</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. 11, PT. RajaGrafindo, Jakarta, 2012, hlm. 195.

jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Segala upaya yang dimaksudkan dalam Pasal 151 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan memiliki arti bahwa setiap kegiatan yang positif yang secara prinsip menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, seperti antara lain melakukan pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh. Sehingga dan oleh karenanya upaya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja adalah merupakan upaya tindakan terakhir yang dapat dilakukan pengusaha. Bila segala upaya pencegahan telah gagal, baru pemutusan hubungan kerja boleh dilakukan.<sup>5</sup>

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan masalah yang kompleks, karena mempunyai hubungan dengan masalah ekonomi maupun psikologi bagi tenaga kerja yang terkena dampak PHK. Masalah ekonomi karena PHK akan menyebabkan hilangnya pendapatan yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja sebelum terjadinya PHK, tentu ini akan menjadi

---

<sup>5</sup> Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuan*, PT. Indeks, Jakarta, 2011, hlm. 27

sebuah permasalahan baru bagi tenaga kerja tersebut, mengingat banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi dengan semakin meningkatnya harga kebutuhan pokok yang nantinya sangat berat dilewati oleh pekerja/buruh tersebut apabila ia sudah tidak menerima pendapatan/penghasilan, sedangkan masalah psikologi yang berkaitan dengan hilangnya status seseorang. Dalam skala yang lebih luas, dapat merambat kedalam masalah pengangguran dan kriminalitas. Pengangguran yang semakin tinggi ditambah dengan meningkatnya jumlah kriminalitas di Indonesia tentunya berdampak buruk bagi Negara kita.<sup>6</sup>

Dalam mewujudkan kesejahteraan kehidupan warganya, negara menekankan kepada terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur secara merata. Dalam melaksanakan pembangunan nasional peranserta buruh semakin meningkat dan seiring dengan itu perlindungan perkerja/buruh semakin ditingkatkan, baik mengenai upah, kesejahteraan dan harkatnya sebagai manusia.

Dalam kasus PHK berdasarkan putusan pengadilan, perusahaan mempunyai peraturan yang berbeda-beda. Selain dikarenakan kesalahan pekerja, pemecatan mungkin dilakukan karena alasan lain. Salah satu alasan yang cukup sering digunakan perusahaan untuk menjatuhkan PHK adalah kesalahan buruh karena dianggap menyalahgunakan fasilitas kantor.

Dari putusan pengadilan, permasalahan ini muncul dikarenakan perjanjian kerja waktu tertentu telah bertentangan dengan hukum. Dalam

---

<sup>6</sup> <http://www.JasaPenerjemah.co/2014/II-Penghargaan-Masa-Kerja>. Diakses Pada tanggal 14 oktober 2020

perkembangan ternyata sering terjadi perselisihan hubungan internal, tidak sedikit hak-hak pekerja/buruh yang belum terlindungi, perusahaan yang memutuskan hubungan kerja dengan praktik rekayasa, bahkan ada perusahaan yang tidak memberikan hak-hak penuh para karyawannya yang di PHK , seperti pemberian uang pesangon yang tidak sesuai dan lain sebagainya.

Dari berbagai pemaparan di atas, hal inilah kiranya yang menjadi dorongan bagi penulis untuk melakukan penelitian hukum ilmiah yang berjudul **“Aspek Yuridis Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PNBna”**

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Dasar hukum pemutusan hubungan kerja berdasarkan putusan pengadilan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PNBna?
2. Apa yang menjadi pertimbangan hakim dalam perkara Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PNBna?
3. Apakah akibat hukum yang timbul dalam pemutusan hubungan kerja berdasarkan putusan pengadilan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PNBna?

## **B. Ruang Lingkup dan Tujuan Penelitian**

Ruang lingkup penelitian diperlukan untuk menghindari pembahasan yang meluas. Proposal ini merupakan kajian Hukum Perdata, dan dibatasi

hanya mengkaji mengenai Aspek Yuridis Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor Perkara 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PNBna.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menjelaskan dasar hukum pemutusan hubungan kerja berdasarkan Nomor perkara 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PNBna
2. Untuk menjelaskan pertimbangan hakim dalam pemutusan perkara Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PNBna
3. Untuk menjelaskan akibat hukum yang timbul dalam memutuskan hubungan kerja berdasarkan putusan hakim Nomor perkara 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PNBna

### **C. Metode Penelitian**

#### **1. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Terkait dengan latar belakang dan judul skripsi yang penulis ajukan, maka untuk mempermudah pembahasan pada penelitian ini perlu dijelaskan beberapa kata kunci yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu ;

- a. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pradnya Paramita , Jakarta, , 2004, hlm 5

- b. Hubungan kerja adalah hubungan antar Buruh dan Majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan si majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan si buruh dengan membayar upah.
- c. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

## **2. Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian**

### **a. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum yuridis empiris. Pendekatan yuridis (hukum dilihat sebagai norma atau *das sollen*), karena dalam membahas permasalahan penelitian ini menggunakan bahan-bahan hukum (baik hukum yang tertulis maupun hukum yang tidak tertulis atau baik bahan hukum primer maupun bahan hukumsekunder). Pendekatan empiris (hukum sebagai kenyataan sosial, kultural atau *das sein*), karena dalam penelitian ini digunakan data primer yang diperoleh dari lapangan.<sup>8</sup>

### **b. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah pendekatan undang-undang dan pendekatan kasus (*case approach*),

---

<sup>8</sup> SoedjoRajawali Perno Soekanto dan Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta, s, 2003, hlm. 15

yaitu pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian dan kasus yang bersangkutan dengan penelitian ini.

### **c. Bahan Hukum**

Adapun bahan hukum dari pendekatan menggunakan undang-undang yang dilakukan yaitu :

#### 1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat autoritatif berupa peraturan perundang-undangan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan bahan hukum primer :

- a) Putusan Pengadilan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PNBna
- b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

#### 2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder biasanya berupa pendapat hukum atau teori-teori yang diperoleh dari literatur hukum, hasil penelitian, artikel ilmiah, maupun website yang terkait dengan penelitian. Bahan hukum sekunder pada dasarnya digunakan untuk memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer. Dalam penelitian ini penulis menggunakan bahan sekunder yang di dapat dari putusan-putusan dalam pidana.

#### **d. Lokasi dan Populasi Penelitian**

##### 1. Lokasi

Lokasi penelitian yang di ambil adalah di Pengadilan Negeri Kota Banda Aceh. Atas pertimbangan karena di pengadilan negeri banda aceh terdapat putusan tersebut dan jaraknya tidak terlalu jauh untuk melakukan penelitian

##### 2. Populasi

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari responden penelitian dan informan yang memberikan informasi tentang objek yang akan di teliti yaitu Pekerja, Kadis Ketenagakerjaan, Staf Dinas Ketenagakerjaan, dan Panitra Pengadila Negeri Banda Aceh.

##### a) Responden

- a. Karyawan Pt Berlian Global Perkasa
- b. Hakim Pengadilan Negeri Banda Aceh
- c. Kepala Dinas Ketenagakerjaan
- d. Perusahaan Pt Berlian Global Perkas

##### b) Informan

1. Panitera Pengadilan Negeri Kota Banda Aceh
2. Staf Bidang SDM pada Dinas Ketenagakerjaan Banda Aceh

#### **e. Cara Pengambilan Sampel Penelitian**

Pengumpulan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *Purposive Sampling*, dimana dari keseluruhan populasi dipilih

beberapa responden informan yang dianggap mengetahui permasalahan yang diteliti.

#### **f. Cara Pengumpulan Data**

##### **1) Penelitian Kepustakaan**

Penelitian kepustakaan yang dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder yaitu dengan cara mempelajari literatur (buku-buku), teori-teori dan perundang-undangan yang berhubungan dengan kasus-kasus yang ada.<sup>9</sup>

##### **2) Penelitian Lapangan**

Penelitian lapangan (*field research*) ditempuh dengan dua cara, yaitu melakukan observasi dengan cara pengamatan langsung pada objek penelitiandan wawancara langsung dengan responden dan informan serta pihak-pihak lain yang dapat memberikan informasi terkait penelitian ini.<sup>10</sup>

#### **D. Sistematika Penulisan**

Untuk lebih jelas dan terarahnya penulisan skripsi ini, maka akan dibahas dalam bentuk sistematika, yaitu sebagai berikut:

Bab I, merupakan Bab Pendahuluan yang menguraikan tentang Latar Belakang Permasalah, Ruang Lingkup dan Tujuan Penelitian, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

---

<sup>9</sup> Burhan Bungl, *Analisa Data Penelitian Kualitatif, Pemahaman Filosofis dan Metodologis Kearah Penguasaan Modal Aplikasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 53.

<sup>10</sup> Sekanto dan Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm. 229.

Bab II, merupakan Tinjauan umum Perlindungan Pekerja, yang membahas mengenai Pengertian Ketenagakerjaan, Perjanjian Pekerja, Hak Pekerja dan Kewajiban Pekerja, Perlindungan Pekerja, Hubungan Kerja dan Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja.

Bab III membahas mengenai Dasar Hukum Pemutusan Hubungan kerja Berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PNBna, Pertimbangan Hakim dalam Pemutusan Perkara 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PNBna, dan Akibat Hukum yang Timbul dalam Pemutus Hubungan Kerja Berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PNBna.

Bab IV merupakan Bab Penutup (terakhir) dari penulisan skripsi ini berisi kesimpulan dan saran sesuai dengan permasalahan yang dibahas pada bab-bab sebelumnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN UMUM PERLINDUNGAN PEKERJA**

#### **A. Pengertian Ketenagakerjaan**

Definisi konsep tenaga kerja adalah setiap orang yang dapat melakukan suatu pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhannya sendiri maupun kebutuhan masyarakat. Konsep Tenaga kerja dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut lebih menitikberatkan kepada tenaga kerja yang bekerja di dalam negeri, sementara Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang merupakan warga Negara Indonesia, dapat melakukan pekerjaan dalam pemenuhan kebutuhan hidupnya sendiri maupun masyarakat, yang terlibat dalam aktivitas pekerjaan dengan *remunerasi* (mendapatkan imbalan gaji, upah, dsb) di suatu negara, dimana dia bukan merupakan warga negara tersebut dan telah memenuhi syarat untuk dapat bekerja di luar negeri dalam suatu hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu yang telah disepakati oleh kedua belah pihak antara pekerja Indonesia dan pengguna. Dalam Ketenagakerjaan di Indonesia, berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam bab 1 Pasal 1 angka 1 dinyatakan bahwa,<sup>11</sup>

“Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja”

Dalam hal ini, sesuai dengan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dari

---

<sup>11</sup> Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia ,Yogyakarta, 2008, hlm 5.

“Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat ”

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut adalah pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah<sup>12</sup>

“setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan dengan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”

Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya ditentukan oleh umur/usia”. Batas umur minimum tenaga kerja di Indonesia yaitu antara 13 tahun sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan yang ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial. Hal ini tercantum dalam ketentuan Pasal 69 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dengan demikian, tenaga kerja di Indonesia adalah setiap penduduk yang berumur 13 tahun atau lebih, sedangkan penduduk yang berumur dibawah 13 tahun digolongkan sebagai bukan tenaga kerja atau dengan kata lain, tenaga kerja adalah bagian dari penduduk, yaitu penduduk dalam usia kerja.

Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga

---

<sup>12</sup>Soedarjadi, *Ibit*, hlm 28

kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 17 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja. Didalam Undang-Undang Pokok Ketenagakerjaan No. 14 Tahun 1969, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

Dalam hubungan ini maka pembinaan tenaga kerja merupakan peningkatan kemampuan efektivitas tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan. Tenaga kerja adalah (man power) adalah produk yang sudah atau sedang bekerja. Atau sedang mencari pekerjaan, serta yang sedang melaksanakan pekerjaan lain. Seperti bersekolah, ibu rumah tangga. Secara praktis, tenaga kerja terdiri atas dua hal, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja:<sup>13</sup>

- a) Angkatan kerja terdiri atas golongan yang bekerja dan golongan penganggur atau sedang mencari kerja.
- b) Kelompok yang bukan angkatan kerja terdiri atas golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain-lain atau menerima penghasilan dari pihak lain, seperti pensiunan, dan lain-lain.

Pengertian pekerja menurut ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Pengertian setiap orang

---

<sup>13</sup>Tholkah Hasan Muhammad , *Islam dan Sumber daya Manusia*, Lantobora Prees, Jakarta, 2005, hlm. 106

yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah/imbalan.

Pada dasarnya tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga macam yakni tenaga kerja terdidik (*skill labour*), tenaga kerja terlatih (*trainer labour*), tenaga kerja tidak terlatih (*unskill labour*).

1) Tenaga kerja terdidik (*skill labour*)

Tenaga kerja terdidik (*skill labour*) adalah tenaga kerja yang pernah memperoleh pendidikan formal dalam bidang tertentu tetapi mereka belum pernah dilatih dalam bidang tersebut. Tenaga kerja terdidik ini diidentikkan dengan tenaga kerja yang belum berpengalaman.

2) Tenaga kerja Terlatih (*trained labour*)

Yang dimaksud tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang telah bekerja dan pernah mengikuti latihan sesuai dengan bidangnya, misalnya seorang yang telah menamatkan studinya dalam bidang akuntansi, maka mereka dapat digolongkan sebagai tenaga kerja terlatih. Tenaga kerja terlatih ini dapat disamakan dengan tenaga kerja yang sudah berpengalaman.

3) Tenaga kerja tidak terlatih (*unskill labour*)

Yang dimaksud tenaga kerja tidak terlatih adalah tenaga kerja di luar tenaga kerja terdidik dan juga tenaga kerja terlatih. Tenaga kerja tidak

terlatih ini merupakan bagian terbesar dari seluruh tenaga kerja yang ada. Mereka umumnya hanya mengenyam pendidikan formal pada tataran tingkat bawah dan tidak mempunyai keahlian yang memadai karena memang belum ada pengalaman kerja, sehingga pekerjaan yang dikerjakan umumnya tidak memerlukan keahlian secara spesifik. Misalnya seorang pelajar (Tingkat Sekolah Dasar, Tingkat Sekolah Menengah, Tingkat Sekolah Lanjutan Atas) drop out, maka mereka dapat digolongkan pada tenaga kerja tidak terlatih.

Perkembangan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia sejak zaman sebelum kemerdekaan sampai saat ini, telah terjadi pergeseran istilah yang disebabkan oleh berbagai alasan baik yang bersifat sosiologis maupun yuridis.

Sampai saat ini belum ada kesatuan pendapat mengenai pengertian hukum ketenagakerjaan. Akan tetapi secara umum dapat dirumuskan, bahwa hukum ketenagakerjaan itu adalah sekumpulan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja atau organisasi pekerja dengan majikan atau pengusaha atau organisasi majikan dan pemerintah, termasuk didalamnya adalah proses-proses dan keputusan-keputusan yang dikeluarkan untuk merealisasikan hubungan tersebut menjadi kenyataan. Dari rumusan tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan, bahwa hukum ketenagakerjaan itu adalah suatu himpunan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja, majikan atau pengusaha, organisasi pekerja, organisasi pengusaha, dan pemerintah.

Menurut Moleenar, bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah sebagian dari hukum yang berlaku pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha. Menurut Mr. G. Lavenbach, bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu, dilakukan dibawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu. Menurut Mr. N.E.H. Van Esveld, bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah tidak hanya meliputi hubungan kerja dimana pekerjaan itu dibawah pimpinan, tetapi meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggungjawab resiko sendiri. Menurut Mr. Mok, bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan dengan penghidupan yang layak langsung bergantung pada pekerjaan itu.

Sedangkan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tenaga Kerja adalah Tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaannya baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk mengetahui kebutuhan masyarakat.

Sebagian besar tenaga kerja di Indonesia merupakan tenaga kerja yang tidak mempunyai bekal berupa keahlian dan keterampilan, selain tenaga. Untuk melindungi tenaga kerja yang demikian, ada perlindungan yang diterapkan dengan cara :<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Soedarjadi , *Op.cit*, hlm. 10

- a) Menetapkan peraturan dari pengusaha/pemerintah yang bersifat heteronom
- b) Menetapkan peraturan yang dibuat oleh pengusaha bersama-sama dengan serikat pekerja yang disebut perjanjian kerja bersama
- c) Menetapkan peraturan yang dibuat oleh pengusaha yang disebut peraturan pengusaha yang bersifat otonom.

## B. Perjanjian Pekerja

R. Subekti dan R. Tjitrosudibio dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memakai istilah “*perikatan*” untuk *verbinten*is dan “*persetujuan*” untuk *Overeenkomst*, R. Subekti lebih condong menggunakan istilah “*perjanjian*”, kalau beliau menggunakan kata persetujuan untuk kata *Overeenkomst*, hal ini beliau meninjau dari segi terjemahannya, berkaitan dengan hal ini beliau berpendapat bahwa perkataan “*persetujuan*” (kalau hanya dilihat dari segi terjemahannya saja) memang lebih sesuai dengan perkataan Belanda *Overeenkomst* yang dipakai BW, tetapi karena perkataan perjanjian oleh masyarakat sudah dirasakan sebagai suatu istilah yang mantap dipakai untuk menggambarkan rangkaian janji-janji yang pemenuhannya dijamin oleh hukum.<sup>15</sup>

R. Setiawan juga cenderung menggunakan istilah “*perikatan*” untuk menterjemahkan *Verbinten*is. Begitu juga *Overeenkomst*, beliau lebih menyetujui penggunaan istilah “*persetujuan*”, alasan beliau adalah *Verbinten*is berasal dari kata *Verbinten*, yang artinya adalah “*mengikat*”

---

<sup>15</sup> Soedarjadi, *Ibit*, hlm. 6

sehingga makna tersebut menunjuk adanya suatu ikatan atau hubungan, sedangkan *Overeenkomst* berasal dari kata kerja *Overeenkomst* yang berarti “*setuju*” atau “*sepakat*”.<sup>16</sup>

Abdul Kadir Muhammad berpendapat bahwa “Perikatan” adalah suatu hubungan hukum yang terjadi antara orang yang satu dengan orang yang lain karena perbuatan peristiwa atau keadaan. R.M. Sudikno Mertokusumo, mengemukakan bahwa perjanjian adalah hubungan hukum antara 2 (dua) pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum.<sup>17</sup>

Mengenai pengertian perjanjian R. Subekti, SH mengemukakan : Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Perjanjian ini menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam Bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.<sup>18</sup>

Perjanjian kerja merupakan awal dimulai suatu hubungan kerja yang dibuat atas pernyataan kesanggupan antara pekerja dengan pengusaha. Perjanjian kerja dapat dilakukan secara lisan maupun tulisan, hal ini diatur dalam Pasal 51 Ayat (1) Undang- Undang No 13 Tahun 2003. Tetapi, berdasarkan *pra-research* peneliti suatu perikatan pekerjaan tidak akan

---

<sup>16</sup> Setiawan. R, *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian*, Bina Cipta, Jakarta, 1987, hlm, 1.

<sup>17</sup> R. M. Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Penerbit Liberty, Yogyakarta, 1988, hlm, 97.

<sup>18</sup> R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta PT. Intermedia, Jakarta, 2005, hlm.1

berlangsung efektif jika suatu perjanjian hanya dilakukan secara lisan, karena didalamnya tidak ada hukum yang pasti.

Dalam Pasal 1313 KUHPerdara, disebutkan adalah : “Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.”

Berdasarkan beberapa pengertian perjanjian tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa suatu perjanjian minimal harus terdapat 2 (dua) pihak dimana kedua belah pihak saling bersepakat untuk menimbulkan suatu akibat hukum. Dengan adanya perjanjian tersebut, maka akan menimbulkan suatu hubungan hukum dimana pihak yang berhak menuntut sesuatu dari pihak yang lainnya, begitu pula sebaliknya hubungan hukum yang demikian ini disebut dengan “perikatan”, berdasarkan Pasal 1233 KUHPerdara bahwa sumber perikatan adalah perjanjian dan undang-undang.

Di dalam membahas hukum perjanjian terdapat 2 (dua) istilah yang berasal dari Bahasa Belanda, yaitu *Verbintenis* dan *Overeenkomst*, dalam menterjemahkan kedua istilah tersebut kedalam. Pembagian perjanjian menurut Pasal 1601 KUH Perdata adalah :

- a. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu ialah suatu perjanjian di mana 1 (satu) pihak menghendaki dari pihak lainnya agar dilakukan suatu perjanjian guna mencapai suatu tujuan, untuk itu salah satu pihak bersedia membayar honorarium atau upah.
- b. Perjanjian kerja ialah perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan, perjanjian mana ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), di mana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.

- c. Perjanjian pemborongan kerja, ialah suatu perjanjian antara pihak yang satu dan pihak yang lain, di mana pihak yang satu (yang memborongkan pekerjaan) menghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lain,

Adapun syarat sahnya suatu perjanjian atau persetujuan telah ditentukan di dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yang menyebutkan bahwa untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat yaitu<sup>19</sup>:

- 1) Sepakat mereka yang mengikatkan diri.

Kedua belah pihak atau para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut haruslah bersepakat, setuju dan seia sekata atas hal-hal yang diperjanjikan.

- 2) Kecakapan membuat suatu perjanjian.

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

- 3) Suatu hal tertentu.

Yang dimaksud dengan suatu hal tertentu adalah sesuatu yang di dalam perjanjian tersebut harus telah ditentukan dan disepakati. Sesuai ketentuan yang disebutkan pada Pasal 1333 KUHPerdata bahwa barang yang menjadi obyek Suatu perjanjian harus ditentukan isinya.

- 4) Suatu Sebab yang halal

---

<sup>19</sup> Zaeni Asyhadie, *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Cet.1, PT.Rajawali, Jakarta, 2008, hlm. 59

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

Ada 2 (dua) bentuk perjanjian kerja, yaitu :

1. Perjanjian kerja secara lisan

Perjanjian kerja umumnya secara tertulis, tetapi masih ada juga perjanjian kerja yang disampaikan secara lisan. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (UUKK) membolehkan perjanjian kerja dilakukan secara lisan, dengan syarat pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja, yang berisi :

- a. Nama dan alamat pekerja
- b. Tanggal mulai bekerja
- c. Jenis pekerjaan
- d. Besarnya upah (Pasal 63 Undang-undang Ketenagakerjaan)

Untuk pekerjaan-pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu dan pengusaha bermaksud memperkerjakan karyawan untuk waktu tertentu (PKWT), perjanjian kerja tidak boleh dibuat secara lisan.<sup>20</sup>

2. Perjanjian kerja Tertulis

Perjanjian kerja tertulis harus memuat tentang jenis pekerjaan yang akan dilakukan, besarnya upah yang akan diterima dan berbagai hak serta kewajiban lainnya bagi masing-masing pihak. Perjanjian kerja tertulis harus secara jelas menyebutkan apakah perjanjian kerja itu termasuk

---

<sup>20</sup> Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Visimedia, Jakarta, 2006, hlm.3

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT atau disebut sistem kontrak) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT atau sistem permanen/tetap).<sup>21</sup>

Selain itu bahwa perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), yaitu perjanjian yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/serikat pekerja yang disahkan oleh pemerintah (Instansi Ketenagakerjaan). Syarat dan ketentuan pemborongan pekerjaan diatur dan ditetapkan berdasarkan hukum perjanjian, yakni kesepakatan kedua belah pihak. Asas yang berlaku dalam hukum perjanjian adalah, hal-hal yang telah disepakati kedua belah pihak dalam perjanjian berlaku sebagai undang-undang yang mengikat. Ketentuan tersebut dikenal dengan Asas Kebebasan Berkontrak.<sup>22</sup>

### **C. Hak dan Kewajiban Pekerja**

Dalam pembangunan nasional peran tenaga kerja sangat penting, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja sangat diperlukan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh.<sup>23</sup>

Hak pekerja/buruh berarti membicarakan hak-hak asasi, maupun hak bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja/buruh itu sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas dari diri

---

<sup>21</sup> *Ibid*, hlm. 3

<sup>22</sup> *Ibid*, hlm. 4

<sup>23</sup> *Ibid*, hlm 35

pekerja itu akan turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Sedangkan hak yang bukan asasi berupa hak pekerja/buruh yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya non asasi. Hak tenaga kerja adalah sebagai berikut:<sup>24</sup>

1. Imbalan kerja (gaji, upah dan sebagainya) sebagaimana telah diperjanjikan bila ia telah melaksanakan kewajiban. Pengupahan atau upah merupakan hak dari pekerja yang diterima olehnya dan dinyatakan dalam bentuk uang. Upah merupakan imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja. Hal tersebut terkait erat bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak kemudian ditetapkan oleh pemerintah untuk melindungi pekerja, dengan cara menetapkan upah minimum, hal ini diatur dalam Pasal 88 Undang-Undang No 13 Tahun 2003.
2. Fasilitas dan berbagai tunjangan/dana bantuan yang menurut perjanjian akan diberikan oleh pihak majikan/perusahaan kepadanya. Didalam meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya maka pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kemampuan dari pengusaha tetapi harus memperhatikan kebutuhan yang nyata yang diperlukan oleh pekerja. Hal tersebut berkait erat dengan Pasal 100 Undang Undang No 13 Tahun 2003 yaitu:

---

<sup>24</sup> Abdul khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2003, hlm. 61-62

- a. Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya, Penyediaan pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan;
  - b. Fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja /buruh dan ukuran kemampuan perusahaan;
  - c. Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) dan Ayat (2) diatur dengan Peraturan Pemerintah.
3. Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia
4. Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawan-kawannya, dalam tugas dan penghasilannya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat
5. Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pihak majikan/perusahaan
6. Jaminan perlindungan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan moral agama. Kesehatan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah baik didalam maupun diluar

hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang nyaman dan sehat, hal ini diatur dalam Pasal 1 angka 31 Undang-Undang No 13 Tahun 2003.

7. Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan/perusahaan.
8. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak dipenuhi, kecuali dalam toleransi khusus yang ditetapkan lain oleh pegawai pengawas.
9. Mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja. Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, hal ini diatur dalam Pasal 104 Ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003. Hal tersebut merupakan realitas bersama yang diharapkan oleh Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945 yang membuat ketentuan bahwa : “Kemerdekaan berserikat dan berkumpul mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan Undang-Undang.”

Serikat pekerja keberadaannya untuk menjalankan dan melaksanakan fungsi-fungsi pelayanan, pengawasan, menyalurkan aspirasi demokrasi, mengembangkan ketrampilan dan keahlian serta memperjuangkan kesejahteraan anggotanya didalamnya. Sedangkan, pengertian serikat

pekerja diatur dalam Pasal 1 angka 17 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa:

“Serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.”

Berdasarkan Pasal 1 angka 17 Undang-Undang No 13 Tahun 2003,

pekerja mempunyai hak untuk membentuk serikat pekerja tanpa ada intimidasi dari pihak pengusaha terhadap pekerja yang mempunyai kehendak untuk membentuk serikat pekerja. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 28 Undang- Undang No 21 Tahun 2000 yang menyatakan bahwa: Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan kegiatan serikat pekerja dengan cara:<sup>25</sup>

1. Melakukan PHK, memberhentikan sementara, menuruhkan jabatan, atau melakukan mutasi;
2. Tidak membayar atau mengurangi upah pekerja;
3. Melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
4. Melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja.

Adapun hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan adalah:<sup>26</sup>

1. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa

---

<sup>25</sup> Libertus Jehani, *Opcit*, hlm 103

<sup>26</sup> Wiwiho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksa Jakarta, 2000, hlm. 42.

membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat.

2. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat serta kemampuannya melalui pelatihan kerja.
3. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
4. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.
5. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
6. Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan waktu istirahat dan cuti, dan berhak mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
7. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
8. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat sebelum dan sesudah melahirkan, bagi pekerja yang mengalami keguguran

kandungan sesuai dengan surat keterangan dokter atau bidan kandungan.

9. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
  - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
  - b. moral dan kesusilaan; dan
  - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai- nilai agama
10. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, artinya pendapatan atau penerimaan pekerja/buruh dari hasil pekerjaanya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.
11. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminansosial tenaga kerja untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya.
12. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
13. Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh berhak melakukan mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib dan damai apabila tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian hubungan industrial yang disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau

perundingan mengalami jalan buntu.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja. Dalam hubungan kerja pasti muncul kewajiban-kewajiban para pihak. Adapun kewajiban-kewajiban pekerja/buruh adalah sebagai berikut :<sup>27</sup>

1. Wajib melakukan pekerjaan sesuai dengan isi perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak. Dalam melaksanakan isi perjanjian, pekerja melakukan sendiri apa yang menjadi pekerjaannya. Akan tetapi, dengan seizin pengusaha/majikan pekerjaan tersebut dapat digantikan oleh orang lain. Dalam Pasal 52 Ayat (1) huruf c Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa: Perjanjian kerja dibuat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan Peraturan Perundang-undangan.
2. Wajib menaati aturan dan petunjuk dari pengusaha/majikan. Aturan-aturan yang wajib ditaati tersebut antara lain dituangkan dalam tata tertib perusahaan dan peraturan perusahaan. Perintah-perintah yang diberikan oleh majikan wajib ditaati pekerja sepanjang diatur dalam perjanjian kerja, undang-undang dan kebiasaan setempat. Dalam melakukan pekerjaannya pekerja wajib taat terhadap peraturan. Peraturan perusahaan dibuat oleh pengusaha sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 20 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 yaitu :

---

<sup>27</sup> Wiwiho Soedjono , *Ibid*, hlm. 67

“Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang membuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. “

Oleh karena itu, pekerja harus menaati peraturan-peraturan mengenai pelaksanaan pekerjaan dan peraturan-peraturan yang bertujuan untuk meningkatkan tata tertib dalam perusahaan yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan perjanjian kerja. Peraturan tata tertib perusahaan ditetapkan oleh pengusaha sebagai akibat adanya kepemimpinan dari pengusaha terhadap pekerja.<sup>28</sup>

3. Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda apabila pekerja dalam melakukan pekerjaannya akibat kesengajaan atau karena kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau lain kejadian yang sifatnya tidak menguntungkan atau merugikan majikan, maka atas perbuatan tersebut pekerja wajib menanggung resiko yang timbul.

Tanggung jawab pekerja atas kerugian yang timbul disebabkan oleh kesengajaan dan kelalaian dari pihak pekerja yang dapat mengakibatkan kerugian pada pihak pengusaha dapat dikenakan denda, sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 95 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 bahwa: “Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.”

---

<sup>28</sup> Libertus Jehani, *Opcit*, hlm 48

#### D. Perlindungan Pekerja

Perlindungan hukum diartikan sebagai suatu bentuk tindakan atau perbuatan hukum pemerintah yang diberikan kepada subjek hukum sesuai dengan hak dan kewajibannya yang dilaksanakan berdasarkan hukum positif di Indonesia. Perlindungan hukum timbul karena adanya suatu hubungan hukum. Hubungan hukum adalah interaksi antara subjek hukum yang memiliki relevansi hukum atau mempunyai akibat hukum (timbulnya hak dan kewajiban).<sup>29</sup>

Perlindungan Hukum juga dapat diartikan sebagai segala daya upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi yang ada.<sup>30</sup>

Pada prinsipnya perlindungan hukum tidak membedakan terhadap kaum pria maupun wanita, sistem pemerintahan negara sebagaimana yang telah dicantumkan dalam penjelasan Undang-undang Dasar 1945 diantaranya menyatakan prinsip "Indonesia adalah negara yang berdasarkan atas hukum (*rechtstaat*) dan pemerintah berdasar atas sistem konstitusi (hukum dasar)", elemen pokok negara hukum adalah pengakuan dan perlindungan terhadap "*fundamental rights*".

Hubungan hukum tersebut dilakukan antara subyek hukum, baik manusia (*natuurlijke person*), badan hukum (*Recht Persoon*) maupun jabatan

---

<sup>29</sup> Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan Kedelapan, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2006, hlm. 49.

<sup>30</sup> Yulies Tiena Masriani, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm.7

(*ambt*) merupakan bentuk dari perbuatan hukum, yang mana masing-masing subyek hukum merupakan pemikul hak dan kewajiban dalam melakukan tindakan hukum berdasarkan atas kemampuan dan kewenangan. Hubungan hukum yang terjadi akibat interaksi antar subyek hukum tersebut secara langsung maupun tidak langsung menimbulkan adanya relevansi serta adanya akibat-akibat hukum.<sup>31</sup>

Dalam merumuskan prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia, landasan berpijaknya adalah Pancasila sebagai dasar ideologi dan dasar falsafah negara. Pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia dikatakan bersumber pada Pancasila, karena pengakuan dan perlindungan terhadapnya secara intrinsik melekat pada Pancasila. Selain bersumber pada Pancasila prinsip perlindungan hukum juga bersumber pada prinsip negara hukum.<sup>32</sup> Perlindungan Hukum berdasar pada:

- a) Pasal 27 ayat (1) Undang-undang Dasar 1945 yang berbunyi “Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.”
- b) Pasal 28 D ayat (1) Undang-undang Dasar 1945 yang berbunyi “Setiap orang berhak atau pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.”

---

<sup>31</sup> Ibid hlm.50

<sup>32</sup> Hadjon , *Pengantar Administrasi Negara*, Gajah Mada University, Yogyakarta, 2002, hlm. 3.

- c) Pasal 28 ayat (5) Undang-undang Dasar 1945 yang berbunyi “Untuk menegakkan dan melindungi Hak Asasi Manusia sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis, maka pelaksanaan Hak Asasi Manusia dijamin, diatur, dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.”
- d) Pasal 30 ayat (4) Undang-undang Dasar 1945 yang berbunyi “Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai alat negara yang menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat bertugas melindungi, mengayomi, melayani masyarakat, serta menegakkan hukum.”
- e) Pasal 24 ayat (1) Undang-undang Dasar 1945 yang berbunyi “Kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam Hukum Ketenagakerjaan. Beberapa Pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur hal itu, diantaranya:

1. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c).
2. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5)
3. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6)

4. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11)
5. Setiap pekerja atau buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat (3))
6. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31)
7. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat (1))
8. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemusiaan (Pasal 88 ayat (1))
9. Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1))
10. Setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja atau buruh (Pasal 104 ayat (1)).<sup>33</sup>

Secara yuridis, Pasal 5 memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh

---

<sup>33</sup> Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Graika, Jakarta, 2016, hlm.31-32

pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dengan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Adapun Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama warna kulit, dan aliran politik.

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat terhadap pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### **E. Hubungan Kerja**

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antar Buruh dan Majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan si majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan si buruh dengan membayar upah.

Perjanjian kerja yang akan ditetapkan oleh buruh dan majikan tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Perburuhan yang telah dibuat oleh majikan dengan serikat buruh yang ada pada perusahaannya. Demikian pula perjanjian kerja itu tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha. Dalam Pasal 50 Undang-Undang No.13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi

karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.<sup>34</sup> Jadi hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja.

Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh (karyawan) dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak (Pasal 1 angka (14) Undang-Undang Ketenagakerjaan). Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan (Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Syarat sahnya perjanjian kerja mengacu pada syarat sahnya perjanjian perdata pada umumnya, adalah sebagai berikut :<sup>35</sup>

- a. Adanya kesepakatan antara para pihak (tidak ada dwang-paksaan, dwaling-penyesanan kekhilafan atau bedrog-penipuan)
- b. Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk (bertindak) melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak di bawah perwalian/pengampuan)
- c. Ada (objek) pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan
- d. (Causa) pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan

---

<sup>34</sup> Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm 45.

<sup>35</sup> Zainal Ali, Askin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm 56

peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Apabila perjanjian kerja yang dibuat pihak-pihak tidak memenuhi dua syarat awal sahnyanya (perjanjian kerja) sebagaimana disebut, yakni tidak ada kesepakatan dan ada pihak yang tidak cakap untuk bertindak maka perjanjian kerja dapat dibatalkan.

Sebaliknya apabila perjanjian dibuat tidak memenuhi dua syarat terakhir sahnyanya (perjanjian kerja), yakni objek (pekerjaannya) jelas dan causa-nya tidak memenuhi ketentuan makaperjanjiannya batal demi hukum (*null and void*). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam perjanjian kerja, setidaknya mengandung empat unsur, yaitu ada unsur pekerjaan, ada upah, dan ada (di bawah) perintah serta ada waktu tertentu.

Perjanjian kerja tidak berakhir (hubungan kerja tetap berlanjut) karena:

1. Pekerja/buruh meninggal
2. Berakhirnya jangka waktu yang di tentukan dalam perjanjian apabila Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
3. Adanya putusan pengadilan dan atau putusan/penetapan lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang inkracht.
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang telah tercantum dalam Perancangan Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang menyebutkan berakhirnya hubungan kerja

Perjanjian kerja tidak berakhir (hubungan kerja tetap berlanjut) karena:

- a) Meninggalnya pengusaha
- b) Beralihnya hak perusahaan menurut Pasal 163 ayat (1) ; perubahan kepemilikan dari pengusaha (pemilik) baru karena penjualan (take over/akuisisi/divestasi), pewarisan atau hibah.

Dalam hal pengusaha (yang meninggal) adalah orang perseorangan, ahli waris pengusaha tersebut dapat mengakhiri hubungan (perjanjian) kerja dengan pekerja/buruh (setelah melalui perundingan). Sebaliknya dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-hak sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Pasal 166 Undang-Undang Ketenagakerjaan).

#### **F. Pengertian Pemutusan Hubungan kerja**

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

Dalam praktik, pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah

menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak.<sup>36</sup>

Pada dasarnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan tindakan yang sejauh mungkin harus diusahakan jangan sampai terjadi. Akan tetapi pengalaman menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja sering tidak terelakan. Pemutusan hubungan kerja adalah berhentinya individu sebagai anggota sebuah organisasi yang disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan.<sup>37</sup>

Menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :“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 (PHK) salah satu peristiwa yang tidak dikehendaki oleh pekerja/buruh, terutama PHK yang dilakukan oleh majikan/pengusaha yaitu PHK atas inisiatif pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan dan prosedur tertentu. Sekalipun PHK yang dilakukan atas inisiatif pengusaha telah sesuai dengan alasan, persyaratan dan prosedur sebagaimana yang telah ditentukan oleh undang-undang akan tetapi

---

<sup>36</sup> Asyhadie, Zaeni, *Pemutusan Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm 173.

<sup>37</sup> <http://masjuita-damanik.blogspot.co.id/2013/03/hukum-ketenagakerjaan.html> diakses pada 15 September 2020

tampaknya hal itu bertentangan dengan hak konstitusional warga di bidang ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 27 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dengan demikian pemutusan hubungan kerja merupakan segala macam pengakhiran dari pekerja/buruh. Pengakhiran untuk mendapatkan mata pencaharian, pengakhiran untuk membiayai keluarga dan masa pengakhiran untuk biaya pengobatan, rekreasi, dan lain-lain. Oleh karena itu Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tidak mencabut Undang-Undang No 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta karena Undang-Undang No 12 Tahun 1964 merupakan hukum formal atau cara penyelesaian perselisihan-perselisihan pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta. Undang-Undang No 12 tahun 1964 tersebut dicabut dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang No 12 Tahun 1964 hanya mengatur masalah pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta, sedangkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tersebut dalam Pasal 150 ditentukan bahwa ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam undang-undang tersebut meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai

pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dengan bentuk lain.

Dalam teori Hukum Perburuhan dikenal adanya 4 (empat) jenis pemutusan hubungan kerja :

#### 1. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum adalah merupakan pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya sehubungan dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian yang dibuat oleh majikan dan buruh. Karena itulah pemutusan hubungan kerja terjadinya bukan karena sebab-sebab tertentu baik yang datangnya dari pihak buruh maupun majikan Pasal 1903e KUH Perdata menyebutkan: “Perhubungan kerja berakhir demi hukum, dengan lewatnya waktu yang ditetapkan dalam persetujuan maupun reglement atau dalam ketentuan undang-undang atau lagi majikan itu tidak ada oleh kebiasaan”.

#### 2. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Buruh/Pekerja

Buruh/ pekerja berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha, karena pada prinsipnya buruh tidak boleh dipaksakan untuk terus-menerus bekerja bila mana ia sendiri tidak menghendakinya. Dengan demikian Pemutusan hubungan kerja oleh buruh ini yang aktif untuk meminta diputuskan hubungannya adalah dari buruh/pekerja itu sendiri.

### 3. Pemutusan hubungan kerja oleh Majikan/Pengusaha

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

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja.

### 4. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

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

Dampak Krisis Global sudah sampai ke Indonesia saat ini, banyak perusahaan-perusahaan besar yang tidak mau harus memberhentikan karyawan dan buruh yang bekerja. Dampak dari PHK ini bisa saja mengakibatkan kita stress dan putus asa, hanya saja jangan sampai berlarut-larut, perjalanan hidup kita masih panjang sampai ke anak cucu coba ambil hikmahnya saja. Pemutusan hubungan kerja dapat mengakibatkan dampak

positif dan negatif yaitu sebagai berikut: Dampak negatif bagi pekerja/buruh:

- a) Yang terkena PHK bisa jadi stress memikirkan kemana lagi jalan keluar yang harus dilakukan untuk membiayai kelangsungan hidup
- b) Meningkatnya jumlah pengangguran
- c) Tingkat kriminal akan meningkat
- d) Kehilangan pekerjaan tetap
- e) Berkurangnya penghasilan pekerja/buruh

Dampak positif bagi pekerja/buruh meningkatnya jumlah orang yang brilian, kebrilianan seseorang akan muncul pada saat dibutuhkan jangan pernah berharap orang lain akan membantu, mencoba untuk bertahan hidup sendiri.

- a) Pengalaman hidup bertambah yang bisa membuat kita hidup jauh lebih baik dari sekarang (manfaatkan segala peluang yang ada jangan pernah memikirkan gengsi sekecil apapun kerja itu, lakukan segala sesuatu disaat ada peluang jangan lepas dan peganglah erat lebih baik melakukan daripada diam saja selama itu adalah masih positif.
- b) Berpikir optimis bahwa tak ada masalah yang tidak ada jalan penyelesaiannya asal kita mampu melawan diri kita sendiri, penghambat paling besarbagi kita untuk berkembang adalah diri kita sendiri.

**BAB III**  
**ASPEK YURIDIS PERSELISIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**  
**SEPIHAK BERDASARKAN PUTUSAN PENGADILAN NOMOR**  
**7/Pdt.Sus-PHI/2019/PNBna**

**A. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PNBna**

Perselisihan pemutusan hubungan kerja termasuk kategori perselisihan hubungan industrial bersama perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat karyawan. Perselisihan pemutusan hubungan kerja timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat antara para karyawan mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak. Perselisihan pemutusan hubungan kerja antara lain mengenai sah atau tidaknya alasan pemutusan hubungan kerja, dan besaran kompensasi atas pemutusan hubungan kerja.

Pada prinsipnya para pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja yaitu pihak pemberi kerja dan pekerja kapan saja, bahkan sebelum pekerjaan dimulai berdasarkan alasan yang penting dapat mengajukan permintaan tertulis kepada Pengadilan Negeri yang sesuai domisilinya untuk menyatakan pemutusan hubungan kerja. Biasanya Pengadilan Negeri akan mengabulkan permohonan tersebut setelah memanggil atau mendengar alasan-alasan kedua belah pihak.<sup>41</sup>

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengadilan atas permintaan pemberi kerja tidak perlu mendapat izin dari lembaga terkait.

---

<sup>41</sup>Roni Susanta, Hakim Pengadilan Negeri Kota Banda Aceh, *Wawancara*, Pada tanggal 20 Januari 2021

Pemutusan hubungan kerja ini juga tidak menimbulkan masalah yang berarti bagi kedua belah pihak. Dari pihak pekerja yang terikat perjanjian seperti ini sudah memahami posisi dan kedudukannya dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut. Biasanya pekerja dapat mempersiapkan diri untuk mencari pekerjaan lain, ketika terjadinya waktu pemutusan hubungan kerja tersebut akan tiba.

Dalam pemutusan kerja, hakim memiliki pertimbangan dalam putusannya.<sup>42</sup> Dari dalil yang telah disampaikan oleh para pihak, bahwa Surat Perjanjian Kerja yang dibuat dan ditanda tangani antara Penggugat dan Tergugat telah sesuai serta memenuhi syarat-syarat sah nya Perjanjian Kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu :

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

Bahwa Perjanjian Kerja/Kontrak Kerja yang dibuat dan ditanda tangani oleh Penggugat dan Tergugat memiliki “Asas Konsensualisme (Persesuaian Kehendak/sepakat mereka yang mengikatkan diri) yang menentukan bahwa suatu perjanjian yang dibuat dua orang atau lebih telah

---

<sup>42</sup> Roni Susanta, Hakim Pengadilan Negeri Kota Banda Aceh, *Wawancara*, Pada tanggal 20 Januari 2021

mengikat sehingga telah melahirkan kewajiban bagi salah satu atau lebih pihak dalam perjanjian tersebut”, dan Asas *Lex Specialis Derogat Legi Generali* yaitu bahwa hukum yang bersifat khusus (*lex specialis*) mengesampingkan hukum yang bersifat umum (*lex generalis*), sehingga secara hukum Perjanjian Kerja/Kontrak Kerja yang dibuat dan telah ditandatangani masing-masing pihak telah sesuai dengan ketentuan dan prosedur hukum yang berlaku (tidak ada pelanggaran hukum).

Dalam kasus Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak ini, merupakan pegawai tetap berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (“PKWTT”), maka dalam pemutusan hubungan kerja (“PHK”) mekanismenya diatur dalam Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Syarat untuk melakukan PHK, yaitu:

“ Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.”

Menurut Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. Pekerja meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja (untuk PKWT);

- 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.

Jika perusahaan melakukan PHK secara sepihak/sewenang-wenang, maka langkah yang dapat ditempuh adalah melaporkan tindakan perusahaan kepada instansi ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota karena merupakan pengawas ketenagakerjaan berdasarkan Pasal 178 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Apabila tidak menemukan penyelesaian yang baik, barulah kemudian Anda dapat menempuh langkah dengan memperkarakan PHK yang sewenang-wenang ke pengadilan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (“UU PPHI”).<sup>43</sup>

Dari penelian, maka landasan hukum yang digunakan dalam pemutusan kerja yaitu :

- 1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- 2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

---

<sup>43</sup> Roni Susanta, Hakim Pengadilan Negeri Kota Banda Aceh, *Wawancara*, Pada tanggal 20 Januari 2021

- 3) Undang-undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

**B. Pertimbangan Hakim dalam Pemutusan Perkara 7/Pdt.Sus-  
PHI/2019/PNBna**

Menjawab antara Penggugat dengan Tergugat dan dihubungkan dengan bukti-bukti serta keterangan saksi dalam persidangan, diperoleh fakta-fakta hukum :

- 1) Penggugat adalah pekerja/buruh di tempat Tergugat mulai bekerja sejak 12 April 2016
- 2) Gaji/upah terakhir Penggugat adalah sebesar Rp.2.800.137
- 3) Pada rentang waktu 1 Agustus 2017 sampai dengan 31 Juli 2018 dan 1 Agustus 2018 sampai dengan 31 Juli 2019 Penggugat bekerja di tempat Tergugat dengan status sebagai Pekerja Waktu Tertentu PKWT
- 4) Penggugat dinyatakan oleh Tergugat telah berakhir masa kerjanya ditempat Tergugat sejak tanggal 31 Juli 2019
- 5) Penggugat selama bekerja di tempat Tergugat pernah mendapatkan Surat Peringatan dan telah dinilai kinerjanya oleh Tergugat yang tertuang dalam lembar penilaian hasil kerja karyawan.
- 6) Penggugat pada tanggal 9 September 2019 menyurati Tergugat untuk mengadakan pertemuan Bipartit,
- 7) Penggugat Mengadukan permasalahannya kepada Mediator Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Banda Aceh sehingga diagendakan Mediasi oleh

Mediator dan Tergugat turut diundang pada tanggal 13 Januari 2020, dan 5 Februari 2020 diadakan Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh

- 8) Pada tanggal 26 Maret 2020 Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Banda Aceh menerbitkan Anjuran penyelesaian hubungan industrial melalui Mediator.
- 9) Berdasarkan fakta-fakta hukum tersebut di atas, dapatlah diketahui bahwa Penggugat bekerja tanpa surat perjanjian kerja tertulissejak tanggal 12 April 2016 sampai dengan tanggal 31 Juli 2017. Selanjutnya pada tanggal 1 Agustus 2017 sampai dengan tanggal 31 Juli 2019 Penggugat dikontrak selama 2 (dua) tahun berturut-turut dengan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT),. Berdasarkan keterangan saksi-saksi di persidangan bahwa Penggugat bekerja di tempat Tergugat mulai bulan Mei tahun 2015, dengan status hubungan kerjanya adalah sebagai pekerja casual yang kemudian ditingkatkan menjadi hubungan pekerja Daily Worker (DW) sejak April 2016 sampai dengan sebelum diterbitkannya kontrak kerja pertama PKWT pada tanggal 31 Juli 2017.
- 10) Bahwa berdasarkan Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Jika status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat adalah casual dan daily worker maka berdasarkan keterangan saksi-saksi di persidangan menyebutkan perbedaan antara casual dengan daily worker hanya pada pemberian upah dan tambahan uang jasa servise setiap bulan. Jika pekerja

casual digaji secara langsung melalui bendahara, maka daily worker dibayarkan upahnya melalui transfer ke rekening bank milik pekerja/buruh serta mendapatkan uang jasa service setiap bulan.

- 11) Hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat yang bersifat casual dan daily worker tanpa didasari perjanjian tertulis, maka berdasarkan Pasal 57 Ayat (2) “perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- 12) Penggugat selama 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan bekerja kepada Tergugat dengan status hubungan kerja Casual dan Daily Worker (WD) tanpa dibuatkan perjanjian kerja tertulis. Sedangkan Penggugat bekerja lebih dari 21 jam dalam sebulan, dan bekerja terus menerus lebih dari tiga bulan maka berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Kepmen Nomor 100 Tahun 2004 berubah menjadi hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sehingga PKWT ke I (Pertama) 1 Agustus 2017-31 Juli 2018 dan PKWT ke II (Kedua) 1 Agustus 2018 – 31 Juli 2019 menjadi batal karena bertentangan dengan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)
- 13) Berdasarkan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial “Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim, mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan” maka demi keadilan dalam perkara aquo

majelishakim bersepakat memberikan upah proses kepada Penggugat selama 3 (tiga)bulan upah, yaitu  $Rp.2.916.810 \times 3 = Rp.8.750.430$  (delapan juta tujuh ratus limapuluh ribu empat ratus tiga puluh rupiah), untuk mana Petitum angka 6 setelahdiperbaiki sebagiannya dapat dikabulkan.

14) Adanya tuntutan Penggugat agar Majelis Hakim menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa kepada Tergugat sebesar Rp. 1.200.000,- (satu juta dua ratus ribu rupiah ) perhari secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai Tergugat melaksanakan putusan perkara ini dengan baik, seketika dan sempurna haruslah dikersampingkan karena bertentangan dan tidak bersesuaian dengan ketentuan Pasal 225 HIR/259 R.Bg Jo. Pasal 1267 KUHPerdara, serta Yurisprudensi Mahkamah Agung R.I. yaitu: Putusan Mahkamah Agung RI Nomor307 K/Sip/1976, tanggal 7 Desember 1976, “*Dwangsom* akan ditolak apabila putusan dapat dilaksanakan dengan eksekusi riil”; Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 1346 K/Pdt/1991 tanggal 14 Maret 1996, “Bahwa putusan atau amar mengenai *Dwangsom*/uang paksa haruslah ditiadakan oleh pelaksanaan eksekusiatau dapat dilaksanakan secara riel eksekusi.

**C. Akibat Hukum yang Timbul dalam Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PNBna.**

Dalam hal pemutusan kerja, timbulnya akibat hukum yaitu : <sup>44</sup>

- 1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dinyatakan batal demi hukum

Dalam pertimbangan Majelis Hakim adalah pertimbangan normatif, bahwa sebagaimana telah disebutkan dengan perjanjian kerja waktu tertentu, secara tegas telah diatur di dalam ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2), Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, jo pasal 3Kepmenakertrans RI Nomor. KEP.100/MEN/VI/2004, pada pasal 59 ayat (1) diatur tentang jenis dan sifat pekerjaan yang dapat diterapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, sedangkan pada ayat (2), cukup jelas ditegaskan, bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, sementara dari dalil-dalil para pihak pada intinya terkait dengan pekerjaan yang bersifat tetap dari Penggugat tersebut memang dibenarkan atau diakui oleh Tergugat, maka berdasarkan ketentuan pasal 59 ayat (7) pada undang-undang yang sama ditegaskan yang pada pokoknya bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak

---

<sup>44</sup> Roni Susanta, Hakim Pengadilan Negeri Kota Banda Aceh, *Wawancara*, Pada tanggal 20 Januari 2021

memenuhi ketentuan ayat (1), ayat (2) dan seterusnya, maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

## 2) Pemberian uang pesangon

Jika pegawai tetap berdasarkan PKWTT, yang mana pengusaha memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan: Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Jumlah uang pesangon dan hak-hak lain yang harus dibayarkan kepada Penggugat Rp. 49.002.408 (empat puluh sembilan juta dua ribu empat ratus delapan rupiah).

## **BAB IV PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Dari penjelasan yang telah penulis uraikan mengenai Aspek Yuridis Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PNBna, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dasar hukum yang digunakan dalam pemutusan kerja yaitu :
  - a) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
  - b) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
  - c) Undang-undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
2. Pertimbangan hakim dalam pemutusan kerja yaitu :
  - a) Mempertimbangkan status hubungan kerja
  - b) Mempertimbangkan hukum dalam perjanjian
  - c) Mempertimbangkan tuntutan Penggugat agar Majelis Hakim menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa atau dwangsom
3. Akibat hukum dalam pemutusan kerja sepihak :
  - a) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dinyatakan batal demi hukum
  - b) Pemberian uang pesangon

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka saran yang dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Perusahaan harus berupaya menghindari Pemutusan Hubungan Kerja kepada karyawan dan membangun hubungan kerja yang harmonis dan berkeadilan, perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja juga perlu diwujudkan secara optimal.
2. Diharapkan setiap calon pegawai yang ingin berkerja harus berhati-hati dalam membaca dan melakukan perjanjian kerja sehingga dapat menghindari perselisihan.
3. Diharapkan agar Undang-Undang Ketenagakerjaan lebih rinci dalam mengatur hak-hak pekerja sehingga memperkecil terjadinya perselisihan hubungan industrial.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-Buku

- Abdul khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Jakarta : 2003
- Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuan*, , PT. Indeks , Jakarta, 2011
- Aloysius Uwiyono, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Ed. 1, Cet. 2, Sinar Grafika, Jakarta, 2010
- Asyhadie, Zaeni, *Pemutusan Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008
- Burhan Bungi, *Analisa Data Penelitian Kualitatif, Pemahaman Filosofis dan Metodologis Kearah Penguasaan Modal Aplikasi*, : PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003
- Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Graika, Jakarta, 2016
- Hadjon , *Pengantar Administrasi Negara*, Gajah Mada University, Yogyakarta, 2002
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. 11, PT. RajaGrafindo, Jakarta, 2012
- Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK* (Jakarta : Visimedia, 2006)
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*, , Pradnya Paramita , Jakarta, 2004
- R. M. Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, , Penerbit Liberty , Yogyakarta, 1988
- R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, : PT. Intermasa , Jakarta, 2005
- Sekanto dan Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010
- Setiawan. R, *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian*, Bina Cipta, Jakarta, , 1987
- Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, : Pustaka Yustisia, Yogyakarta 2008

Soedjono Soekanto dan Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Pers, Jakarta, 2003

Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan Kedelapan, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2006

Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009

Tholkah Hasan Muhammad, *Islam dan Sumber daya Manusia*, : Lantobora Prees, Jakarta, 2005

Wiwih Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 2000

Yulies Tiena Masriani, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008

Zaeni Asyhadie, *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Cet.1, PT.Rajawali, Jakarta, 2008

Zainal Ali, Askin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006

## **B. Peraturan Perundang-Undangan**

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri

## **C. Sumber Lain**

<http://masjuitadamanik.blogspot.co.id/2013/03/hukumketenagakerjaan.htm>  
diakses pada 15 September 2020

<http://www.JasaPenerjemah.co/2014/II-Penghargaan-Masa-Kerja>. Diakses  
Pada tanggal 14 oktober 2020