

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN KERJA PEGAWAI
KONTRAK DI PERUM DAMRI
(Analisis Putusan Pengadilan Negeri Nomor 2Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna)**

Skripsi

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



Oleh

Nama : Alfi Alwi
NPM : 2101110071
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 HUBUNGAN KERJA PEGAWAI KONTRAK DI
PERUM DAMRI
(Analisis Putusan Pengadilan Negeri Nomor 2Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna)**

Banda Aceh, 24 Juni 2025

Pembimbing



Trio Yusandy, S.H., M.Kn

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN KERJA PEGAWAI KONTRAK DI
PERUM DAMRI**

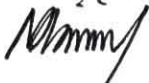




(Analisis Putusan Pengadilan Negeri Nomor 2Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna)

Oleh

Nama Mahasiswa : ALFI ALWI
No.Mahasiswa : 2101110071
Program Studi : Ilmu Hukum Bagian
: Hukum Perdata

Telah Dipertahankan di Depan Sidang Penguji,
Pada Tanggal 24 Juli 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. Fadhlullah, S.H., M.S | () |
| 5. Penguji III | : Hj. Syukriah, S.H., M.H | () |

Banda Aceh, 5 Agustus 2025
Universitas Muhammadiyah Aceh
Dekan Fakultas Hukum




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

ABSTRAK

Alfi Alwi,
2025

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
KERJA PEGAWAI KONTRAK DI PERUM DAMRI
(Analisis Putusan Pengadilan Negeri Nomor
2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna)
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh
(v.54) 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 perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak pegawai kontrak Perum Damri, untuk menjelaskan tanggung jawab Perum Damri dengan perkara perselisihan hubungan kerja pegawai kontrak Perum Damri berdasarkan Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna, untuk menjelaskan akibat hukum pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pegawai kontrak perum damri.

Penelitian ini menggunakan metode *juridis 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 bahwa faktor penyebab perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak pegawai kontrak Perum Damri yaitu kurangnya pemahaman hukum dan kesadaran hukum, pelanggaran ketentuan kerja, faktor ekonomi dan perubahan struktur perusahaan, kurangnya komunikasi dan perundinga, tanggung jawab Perum Damri dan Unit Pelaksana Teknis Daerah Angkutan Massal Transkutara/Dinas Perhubungan Provinsi Aceh dengan perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja pegawai kontrak Perum Damri berdasarkan putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna adalah membayar kekurangan upah, membayar tunggakan BPJS serta membayar kekurangan tunjangan hari raya (THR) kepada karyawan, akibat hukum pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pegawai kontrak Perum Damri yaitu kehilangan penghasilan, tekanan psikologis, dan kesulitan mencari pekerjaan baru, serta dapat berdampak sosial.

Disarankan kepada pemberi kerja untuk dapat melakukan pertimbangan sangat matang karena pengaruh pemutusan hubungan kerja sepihak cukup besar bagi perusahaan dan pekerja itu sendiri, diharapkan kepada para pihak yang kalah beritikad yang baik untuk melaksanakan putusan hakim secara sukarela.

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 HUBUNGAN KERJA PEGAWAI KONTRAK DI PERUM DAMRI (Analisis Putusan Pengadilan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna)** 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. Ibu Syukriah, S.H., M.H. 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 tidak terhingga kepada Ayahanda tercinta Alm. Ahmad Fauzi dan Ibunda tercinta Rosnawati 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 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, 4 Juni 2025

Penulis

Alfi Alwi
NPM: 2001110071

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	5
C. Metode Penelitian	6
D. Sistematika Pembahasan	8
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	
A. Tinjauan Umum tentang Hubungan Industrial.....	10
B. Tinjauan Umum tentang Pemutusan Hubungan Kerja	14
C. Tinjauan Umum tentang Upah	22
D. Perjanjian Kerja	29
E. Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja.....	40
BAB III PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN KERJA PEGAWAI KONTRAK PERUM DAMRI	
A. Faktor Penyebab Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Pegawai Kontrak Perum Damri	42
B. Tanggung Jawab Perum Damri Dengan Perkara Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Pegawai Kontrak Perum Damri Berdasarkan Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna	45
C. Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Kepada Pegawai Kontrak Perum Damri	47
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	51
B. Saran	52
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Setiap manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut, manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnyanya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.

Bekerja harus dilakukan secara teratur agar dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan agar tidak terjadi perselisihan dengan orang lain maupun masyarakat. Dalam melaksanakan pekerjaan, manusia harus dapat menghindarkan segala sesuatu yang bakal merugikan dirinya sendiri, masyarakat serta lingkungan hidupnya. Oleh karena itu, agar tidak terjadi perselisihan dalam bekerja harus dibuat adanya perjanjian oleh para pihak yaitu perjanjian kerja.

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah kumpulan peraturan tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada

waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.¹ Perjanjian merupakan suatu peristiwa di mana pihak yang satu berjanji kepada pihak lainnya untuk melaksanakan sesuatu hal, akibatnya pihak-pihak yang bersangkutan terikat oleh isi perjanjian yang mereka adakan itu.² Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya yaitu perjanjian kerja, sehingga harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (selanjutnya disingkat KUHPerdata). Berdasarkan ketentuan Pasal 1320 KUHPerdata suatu perjanjian dikatakan sah apabila memenuhi unsur-unsur:

1. Adanya sepakat
2. Kecakapan berbuat hukum
3. Hal tertentu
4. Sebab yang dibenarkan.

Dalam perusahaan seorang pengusaha maupun buruh pasti memiliki sebuah perjanjian/kontrak kerja. Pada Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terdapat pengertian mengenai hubungan kerja, bahwa merupakan suatu relasi pemilik dengan karyawan/buruh dengan dilandasi sebuah kontrak kerja yang didalam kontrak kerja tersebut terdapat unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam hubungan ini terdapat juga dua jenis peraturan yaitu tata tertib perusahaan dan peraturan pekerjaan satu sama lain. Peraturan perusahaan didalam ini merupakan suatu peraturan yang dibuat

¹ R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 49

² Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm. 36

secara tertulis didalamnya terdapat ketentuan pekerjaan serta peraturan perusahaan, dibuat pemilik perusahaan. Sedangkan kontrak kerja satu sama lain merupakan sebuah janji berdasarkan analisa tinjauan buruh juga pengusaha. Dalam hal ini salah satu hal penting ialah persatuan buruh, yaitu organisasi yang dibuat dari, oleh, untuk para buruh didalam suatu perusahaan maupun diluar.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini sangat menciptakan perhatian kepada buruh. Beberapa Pasal dalam UndangUndang menerapkan perlindungan pekerja. Akan tetapi walaupun UndangUndang tersebut menunjukkan perhatian besarnya terhadap pekerja, faktanya tetap banyak penyimpangan atau pelanggaran terhadap perjanjian yang sudah dibuat bersama. Maka dari itu diciptakanlah suatu organisasi pekerja yang memiliki fungsi untuk memperjuangkan hak-hak dan kepentingan pekerja, sehingga menghindari Tindakan semena-mena pengusaha terhadap pekerjanya.³

Dalam hubungan perusahaan tidak terpungkiri terdapatnya sebuah perselisihan pemilik dan buruh. Perselisihan tersebut biasanya ialah perselisihan hak, dikarenakan tidak cukupnya hak pekerja, dimana terdapatnya bedanya penerapan dengan perjanjian yang telah disepakati. Selain itu perselisihan PHK juga kerap terjadi di beberapa perusahaan, hal ini biasanya dikarenakan ketidaksesuaian PHK dari pihak lain. Contohnya seperti yang terjadi kepada pekerja/buruh Damri dimana perusahaan umum Damri

³ Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Depok, 2018, hlm. 40

yang disebut memberhentikan karyawan secara sepihak dan tidak membayar gaji pekerjanya hingga memaksa PHK pekerja.

Berdasarkan putusan Pengadilan Negeri Banda Aceh dengan nomor perkara 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna dimana Para Penggugat adalah pekerja/karyawan Tergugat Perum Damri dengan pekerjaan sebagai Pramudi dan Pramugara. Puncak perselisihan terjadi ketika Tergugat menyatakan tidak ada anggaran bagi para Penggugat yang bekerja dibawah Turut Tergugat I dengan menunjuk vendor yaitu Tergugat. Sehingga pada tanggal 31 Desember 2022 Tergugat melalui Turut Tergugat I memberhentikan para Penggugat dan tidak melanjutkan lagi tetapi Tergugat masih mempekerjakan pihak lain/pekerja lain untuk posisi pekerjaan yang sama. Tergugat tidak membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (UPMK), dan uang penggantian hak semasa penggugat menjadi karyawan perusahaan tersebut. Dalam putusan tersebut Tergugat dihukum untuk membayar hak-hak para penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, cuti tahunan, dan uang cuti besar sebagaimana diatur dalam pasal 156 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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

1. Apakah faktor penyebab perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak pegawai kontrak perum damri?

2. Bagaimana tanggung jawab Perum Damri dengan perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja pegawai kontrak perum damri berdasarkan putusan nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna?
3. Apa akibat hukum pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada Pegawai Kontrak Perum Damri?

B. Ruang Lingkup dan Tujuan Penulisan

Sesuai dengan judul yaitu “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Pegawai Kontrak Di Perum Dampri (Analisis Putusan Pengadilan Negeri Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna)”, maka yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini adalah dalam bidang Hukum Perdata, yaitu khusus melakukan penelitian tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Pegawai Kontrak Di Perum Dampri (Analisis Putusan Pengadilan Negeri Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna). Adapun tujuan Penulisan yang ingin ditulis dalam skripsi ini adalah sebagai berikut yaitu :

1. Untuk menjelaskan faktor penyebab perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak pegawai kontrak Perum Damri.
2. Untuk menjelaskan tanggung jawab Perum Damri dengan perkara perselisihan hubungan kerja pegawai kontrak Perum Damri berdasarkan Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna.
3. Untuk menjelaskan akibat hukum pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada Pegawai Kontrak Perum Damri.

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. Penyelesaian Perselisihan adalah upaya untuk mencapai kesepakatan bersama antara pihak-pihak yang berselisih.
- b. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
- c. Pegawai Kontrak adalah pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).
- d. Perum Damri adalah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang transportasi darat.

2. Lokasi dan Populasi Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini, lokasi yang diambil adalah di Wilayah Hukum Banda Aceh. Alasannya, karena Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Pegawai Kontrak Di Perum Dampri (Analisis Putusan Pengadilan Negeri Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna) 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. Pegawai Kontrak 1 (satu) orang
 - b. Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial 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 Penulisan, Metode Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

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

Bab III, Merupakan Bab hasil penelitian yang berjudul Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Pegawai Kontrak Perum Damri, yang menguraikan tentang Faktor Penyebab Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Pegawai Kontrak Perum Damri, Tanggung Jawab Perum Damri dan UPTD Angkutan Massal Transkutaraja/Dinas Perhubungan Provinsi Aceh Dengan Perkara Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Pegawai Kontrak Perum Damri Berdasarkan Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna, Dampak Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Kepada Pegawai Kontrak.

Bab IV, Merupakan Bab Penutup yang memuat tentang Kesimpulan dan Saran yang menguraikan tentang solusi dalam

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Pegawai Kontrak Di Perum
Dampri (Analisis Putusan Pengadilan Negeri Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN
Bna).

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Tinjauan Umum tentang Hubungan Industrial

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

¹ Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, *Masalah Rawan dalam Hubungan Industrial dan Konsep Negara Kesejahteraan Indonesia*, Jurnal Mimbar Justitia Vol. II No.02 Edisi Juli-Desember, 2016. Hlm.808-809

Agar hubungan industrial dapat berlangsung dengan baik maka berdasarkan ketentuan Pasal 103 UU No.13 Tahun 2003 ditentukan sarana hubungan industrial, yaitu:

1) Serikat Pekerja/serikat buruh

Serikat pekerja/buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, 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/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.²

2) Organisasi Pengusaha

Sama halnya dengan pekerja, para pengusaha juga mempunyai hak dan kebebasan untuk membentuk atau menjadi anggota organisasi atau asosiasi pengusaha. Asosiasi pengusaha sebagai organisasi atau perhimpunan wakil pimpinan perusahaan-perusahaan merupakan mitra kerja serikat pekerja dan pemerintah dalam penanganan masalah-masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial. Asosiasi pengusaha dapat dibentuk menurut sektor industri atau jenis usaha, mulai dari tingkat lokal sampai ke tingkat kabupaten, provinsi hingga ke tingkat pusat atau tingkat nasional.

²Rusli Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011, hlm.117

3) Lembaga kerja sama bipartit

Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit. Lembaga kerja sama bipartit berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan. Susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit terdiri atas unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

4) Lembaga kerja sama tripartit

Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah. Lembaga kerja sama tripartit terdiri dari:

- a) lembaga kerja sama tripartit nasional, provinsi dan kabupaten/kota;
- b) lembaga kerja sama tripartit sektoral nasional, provinsi, dan kabupaten/kota.

5) Peraturan perusahaan

Peraturan perusahaan adalah yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang di tunjuk.

6) Perjanjian kerja bersama

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

7) Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan pada dasarnya mencakup ketentuan sebelum bekerja, selama bekerja, dan sesudah bekerja. Peraturan selama bekerja mencakup ketentuan jam kerja dan istirahat, pengupahan, perlindungan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

8) Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial Berdasarkan ketentuan Pasal 136 UU No.13 Tahun 2003 bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat. Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

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:³

- 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).

B. Tinjauan Umum tentang Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Permasalahan mengenai pemberhentian pekerja merupakan hal yang kerap terjadi di dunia pekerjaan. Pemutusan hubungan kerja merupakan hal yang paling dihindari dan tidak diharapkan karena pekerjaan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kehidupan pegawai, dengan berakhirnya pekerjaan seseorang kehilangan pendapatan dan mata pencaharian. Tentunya dengan pemutusan hubungan pekerja berarti kehilangan pekerja yang akan berdampak kepada masalah operasional perusahaan tersebut. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha. Manullang berpendapat bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pemutusan hubungan antara pekerja dan pengusaha karena alasan tertentu, yang mengakibatkan pemutusan hak dan kewajiban.

³ Suwanto, *Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia: Buku Panduan (1 st ed)*, Kantor Perburuhan Internasional, 2003

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.

Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja merubah beberapa pengaturan tentang pemutusan hubungan kerja mulai dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian uang. Beberapa regulasi yang berubah adalah :

- a) Dalam ketentuan di pasal 152 Undang – Undang No 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa apabila pekerja menolak pemutusan hubungan kerja setelah pengusaha menjelaskan maksud pemutusan hubungan kerja maka pengusaha dapat memecat pekerja. Di Undang -Undang Cipta Kerja pada Pasal 81 regulasi tersebut diubah, apabila pekerja menolak pemutusan hubungan kerja akan dilakukan perundingan bipartit oleh pengusaha dan pekeja. Apabila perundingan bipartit tidak mendapat kesepakatan maka akan dilanjutkan sesuai dengan mekanisme perselisihan industrial.
- b) Perubahan pada pasal 153 Undang – Undang No 13 Tahun 2003 yang menyatakan pengusaha tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pada Undang -Undang Cipta Kerja kalimat “ kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” dihapus.

- c) Di dalam Pasal 81 No. 42 Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja terdapat ketentuan penambahan 154 A di Undang – Undang No 13 Tahun 2003 mengenai alasan – alasan pemutusan hubungan kerja.
- d) Perubahan pasal 156 Undang – Undang No 13 Tahun 2003 mengenai uang penghargaan masa kerja.
- e) Perubahan pada pasal 156 ayat 4 Undang – Undang No 13 Tahun 2003 mengenai uang penggantian hak.
- f) Dalam Pasal 81 No 46 Undang – Undang Cipta Kerja terjadi penambahan pasal baru yaitu pasal 157 A Undang – Undang No 13 Tahun 2003 mengenai selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial pengusaha harus tetap melaksanakan kewajiban masing – masing. Selain itu pengusaha dapat melakukan skorsing kepada pekerja dengan tetap membayar upah serta hak pekerja yang biasa diterima. Hal ini berlaku sampai selesainya proses perselisihan hubungan industrial
- g) Penghapusan pasal 154,155,158,159 pada Undang – Undang No 13 Tahun 2003.

3. Bentuk-Bentuk Pemutusan Hubungan Kerja

1) Pemutusan Kerja Demi Hukum

Hubunga kerja putusa demi hukum berarti putus dengan sendirinya tanpa diperlukan adanya tindakan salah satu pihak, buruh atau majikan, yang ditujukan untuk itu.⁴

⁴ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 2016, hlm 143

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 hubungan kerja yang timbul karena kehendak buruh secara murni tanpa adanya rekayasa, intimidasi, atau pemaksaan dari pihak lain khususnya pihak pengusaha.⁵

Berdasarkan ketentuan Pasal 151 Ayat (3) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, atas kemauan sendiri tanpa indikasi

⁵ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Edisi Revisi*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007, hlm. 189

adanyanya 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.⁶

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 apabila majikan menerapkan adanya training maka masa percobaan tidak boleh dilakukan.⁷

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

⁶ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm.163

⁷ Asri Wijayanti, *Op.Cit*, hlm. 162

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.⁸

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 dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.⁹

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

⁸ Yamitema T.J Laoly, Tesis : *Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Yang Dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja*, Fakultas Hukum, Universitas Indonesia, Jakarta, 2008, hlm.34

⁹ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 184

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.¹⁰

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.¹¹

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.

¹⁰ Ibid, hlm.188

¹¹ Djumadi, *Hukum Perburuhan 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.¹²

Jenis-jenis upah dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. 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.

2. 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

¹² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. Ke-1, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2008, hlm. 150

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.

3. 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.

4. Upah Minimum (*Minimum wages*)

Sebagai mana 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. Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak yaitu setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang ditetapkan oleh Menaker. Pencapaian kebutuhan hidup layak perlu dilakukan secara bertahap

karena kebutuhan hidup minimum yang sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan dunia usaha.¹³

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 keadaannya secara material kurang memuaskan.
- c) Mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan setiap pekerja.
- d) Mengusahakan terjaminnya atau kedamaian dalam organisasi kerja atau perusahaan.
- e) Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidupnya secara normal.

5. 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

¹³ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2004, hlm. 91

oleh pengusaha cukup untuk mengatasi kebutuhan-kebutuhan buruh dengan keluarganya.¹⁴

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 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

¹⁴ *Ibid*

25% seluruh jumlah upah buruh, pasal 28 peraturan pemerintah No. 8 Tahun 1981.¹⁵

Unsur-unsur yang mempengaruhi pembayaran upah, menurut peraturan pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 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 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. Mengkhitankan, 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

¹⁵ Djumialadji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, Cet. Ke-1, 1992, hlm. 54

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 hari, maka pengusaha wajib membayar upah buruh untuk selama 40 (empat puluh) hari, selebihnya 40 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 membuahakan 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.

D. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja diatur secara khusus pada Bab VII KUHPerdato tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 1601a KUHPerdato, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, pekerja, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, pemberi kerja selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah.

Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.¹⁶

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 pekerjaannya dibawah pimpinan majikan. Sebelum membahas tentang perjanjian kerja ada baiknya dipaparkan terlebih dahulu tentang pengertian perjanjian.

Pengertian Perjanjian menurut Pasal 1313 KUHPerdara 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 tidak lengkap dan pula terlalu luas.¹⁷

¹⁶ Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, CV. Nuansa Aulia, Bandung, 2005, hlm. 17

¹⁷ Mariam Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hlm. 65

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.

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 KUHPerduta 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 (*dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (pengusaha) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.¹⁸

Perjanjian kerja menurut A. Ridwan Halim dan kawan-kawan adalah suatu perjanjian yang diadakan antara pengusaha dan karywan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan segala persyaratan yang secara

¹⁸ Djumadi, Tentang Ketenagakerjaan, Jakarta, PT. Raja Grafindo, Jakarta 2004, hlm. 30

timbang 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.

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 (*verbinten*). 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.¹⁹

H.S Abdulkadir Muhammad berpendapat bahwa ketentuan pasal 1313 KUHPdata tentang pengertian perjanjian kurang tepat karena ada beberapa kelemahan yang perlu dikoreksi, yakni hanya *menyangkut sepihak, kata*

¹⁹ Abdul Rasyid Saliman, Hermansyah, Ahmad Jalis, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan: Teori dan Contoh Kasus*, Cet. XIII, Kencana, Jakarta, 2007, hlm. 49

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.²⁰

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

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

- a) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
- b) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan

²⁰ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, Cet II, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993, hlm. 224

- 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 KUHPerdara 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.²¹

²¹ Lalu Husni, Hubungan Kerja, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Jakarta, 2003, hlm. 57-58

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 KUHPerdara berbunyi:

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

Menifestasi 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 pekerjaanya, 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 Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak ada menguraikan pengertian perjanjian kerja, tetapi ada diuraikan dalam Pasal 1 huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05/MEN/1986. Kesepakatan kerja teretentu 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 pekerjaanya 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:²²

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 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.

²²Agusmidah, *Politik Hukum Dalam Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan*, Disertasi, SPS USU, Medan, 2006, hlm. 339

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 syarat-syarat 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.

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 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 HUBUNGAN KERJA PEGAWAI KONTRAK PERUM DAMRI

A. Faktor Penyebab Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Pegawai Kontrak Perum Damri

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 pemutusan hubungan kerja (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 hukum⁴ 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 No. 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.

Berdasarkan wawancara dengan SDM Perum Damri, perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak pegawai kontrak Perum Damri disebabkan oleh berbagai faktor seperti perbedaan pendapat mengenai pesangon, pelanggaran peraturan perusahaan oleh karyawan, atau perubahan dalam organisasi perusahaan. Perselisihan ini juga dapat terjadi jika perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa perundingan atau tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial.⁴¹

Berdasarkan wawancara dengan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak pada pegawai kontrak Perum Damri dapat disebabkan oleh berbagai faktor yaitu:⁴²

1. Kurangnya pemahaman hukum dan kesadaran hukum
 - a. Banyak karyawan, termasuk pegawai kontrak, yang tidak memahami hak-hak mereka terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) dan prosedur yang harus diikuti oleh perusahaan.

⁴¹ Nursinah, SDM Perum Damri, *Wawancara* Tanggal 7 Mei 2025 Jam 13.30 WIB

⁴² Nelly Rakhmasuri Lubis, Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, *Wawancara* Tanggal 3 Februari 2025 Jam 10.00

- b. Beberapa perusahaan juga kurang memahami kewajiban mereka dalam memenuhi hak-hak karyawan saat melakukan pemutusan hubungan kerja.

2. Pelanggaran ketentuan kerja

- a. Karyawan yang melakukan kesalahan berat, seperti penipuan, pencurian, atau penggelapan dapat menjadi alasan bagi perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.
- b. Pelanggaran lain, seperti mabuk di tempat kerja atau melakukan perbuatan asusila juga dapat menjadi dasar pemutusan hubungan kerja.

3. Faktor ekonomi dan perubahan struktur perusahaan

- a. Perusahaan yang mengalami penurunan kinerja keuangan atau menghadapi masalah keuangan lainnya mungkin melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak untuk mengurangi beban biaya.
- b. Perubahan struktur perusahaan, seperti penggabungan atau merger juga dapat berdampak pada status kerja karyawan, termasuk pegawai kontrak.

4. Kurangnya komunikasi dan perundingan

- a. Pemutusan hubungan kerja sepihak seharusnya dilakukan setelah adanya perundingan antara perusahaan dan pekerja atau serikat pekerja.

- b. Kurangnya komunikasi dan perundingan yang efektif dapat menyebabkan perselisihan dan ketidakpuasan diantara karyawan.

B. Tanggung Jawab Perum Damri Dengan Perkara Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Pegawai Kontrak Perum Damri Berdasarkan Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

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.

Jenis pemutusan hubungan kerja bermacam-macam, ada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja, dan pemutusan hubungan kerja batal demi hukum serta memiliki berbagai faktor yang melatarbelakanginya. Dalam pelaksanaannya pemutusan hubungan kerja harus dipenuhi oleh kedua belah pihak yaitu pekerja dan pengusaha agar dapat disetujui dengan tidak menciderai rasa keadilan.

Berdasarkan wawancara dengan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, tanggung jawab Perum Damri terkait perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) pegawai kontrak mencakup beberapa hal. Perum Damri harus memastikan bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan sesuai

dengan hukum dan peraturan yang berlaku, serta memastikan hak-hak pekerja yang dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terpenuhi.⁴³

Secara lebih rinci tanggung jawab Perum Damri meliputi:

1) Memastikan pemutusan hubungan kerja (PHK) sesuai hukum

Perum Damri harus mengikuti prosedur yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan terkait lainnya.

2) Pembayaran upah yang belum terbayarkan

Sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), Perum Damri wajib membayar upah yang belum dibayarkan kepada karyawan.

3) Kompensasi

Pemutusan hubungan kerja (PHK) dilakukan karena alasan yang tidak sah atau tidak sesuai dengan aturan yang berlaku, Perum Damri harus memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan yang di PHK.

4) Penanganan perselisihan

Perum Damri harus bersedia dan berupaya menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja secara damai, melalui negosiasi atau mediasi. Jika tidak berhasil, perselisihan dapat diselesaikan melalui jalur hukum.

⁴³ Nelly Rakhmasuri Lubis, Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, *Wawancara* Tanggal 3 Februari 2025 Jam 10.00

5) Transparansi

Perum Damri harus memberikan informasi yang jelas kepada karyawan terkait alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan hak-hak yang mereka miliki.

Berdasarkan putusan Pengadilan Negeri Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna, tanggung jawab Perum Damri dan UPTD Angkutan Massal Transkutara/Dinas Perhubungan Provinsi Aceh adalah membayar kekurangan upah, membayar tunggakan BPJS serta membayar kekurangan tunjangan hari raya (THR) kepada para karyawan.⁴⁴

C. Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Kepada Pegawai Kontrak Perum Damri

Masalah terkait ketenagakerjaan masih sering terjadi di Indonesia khususnya dalam hal pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Umumnya jika dilakukan pemutusan hubungan kerja, maka pihak Perusahaan harus memberikan hak yang menjadi milik si pekerja yang sesuai dengan peraturan yang ada. Hubungan antara pengusaha dengan pekerja menganut prinsip kebebasan sehingga PHK tidak dapat dilakukan secara sepihak dan harus melalui mekanisme yang diatur dalam perundang-undangan.

Perusahaan wajib mendiskusikan dan memberitahukan rencana PHK yang akan dilakukan kepada pekerja. Didalam aturan perburuhan, ada alasan yang mendasari terjadinya PHK. Aturan tersebut dapat ditemukan dalam

⁴⁴ Nelly Rakhmasuri Lubis, Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, *Wawancara* Tanggal 3 Februari 2025 Jam 10.00

Pasal 154 A ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak tentu menyalahi aturan yang ada. Hal ini lah yang mengakibatkan Perusahaan tersebut mendapatkan sanksi karena telah melanggar eksistensi dari penegakkan hukum yang berkeadilan. Adanya sanksi dalam setiap peraturan perundangan ketenagakerjaan memiliki tujuan untuk memberikan rasa keadilan bagi para pekerja.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) pada pegawai kontrak dapat berdampak signifikan baik bagi individu maupun perusahaan. Bagi karyawan, pemutusan hubungan kerja menyebabkan kehilangan penghasilan, tekanan psikologis, dan kesulitan mencari pekerjaan baru, serta dapat berdampak sosial. Bagi perusahaan, pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat menimbulkan beban keuangan untuk pesangon dan kompensasi, serta berdampak hukum jika pemutusan hubungan kerja tidak sesuai prosedur, penurunan moral dan produktivitas karyawan yang tersisa, dan bahkan dapat merusak reputasi perusahaan.⁴⁵

Secara lebih terperinci dampak pemutusan hubungan kerja baik bagi karyawan maupun perusahaan sendiri

⁴⁵ Nelly Rakhmasuri Lubis, Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, *Wawancara* Tanggal 3 Februari 2025 Jam 10.00

A. Dampak pada karyawan kontrak

1) Kehilangan penghasilan

Pemutusan hubungan kerja (PHK) mengakibatkan karyawan kontrak kehilangan sumber pendapatan bulanan, yang dapat menyebabkan kesulitan dalam memenuhi kebutuhan hidup dan bahkan berdampak pada stabilitas keuangan keluarga.

2) Tekanan psikologis

Pemutusan hubungan kerja dapat menimbulkan stress, kecemasan, dan perasaan tidak aman bagi karyawan. Mereka mungkin mengalami kesulitan untuk mengatasi perubahan situasi dan mencari pekerjaan baru.

3) Tantangan mencari pekerjaan baru

Pasar kerja yang kompetitif dapat membuat karyawan yang di PHK kesulitan menemukan pekerjaan baru yang sesuai dengan kualifikasi dan pengalaman mereka.

4) Dampak sosial

Pemutusan hubungan kerja memengaruhi hubungan sosial karyawan, karena mereka mungkin mengalami tekanan dari lingkungan sosial terkait kehilangan pekerjaan.

5) Penurunan moral

Pemutusan hubungan kerja dapat menimbulkan rasa tidak aman dan ketidakpuasan dikalangan karyawan yang masih bertahan, yang dapat memengaruhi produktivitas mereka.

B. Dampak pada perusahaan

1) Beban keuangan

Perusahaan harus menyediakan pesangon dan kompensasi bagi karyawan yang di PHK, yang dapat menjadi beban keuangan yang signifikan, terutama jika PHK massal.

2) Dampak hukum

Pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai prosedur hukum dapat menimbulkan sengketa hukum dari pekerja atau serikat pekerja, yang dapat berakibat sanksi hukum.

3) Penurunan moral dan produktivitas

Pemutusan hubungan kerja dapat menimbulkan rasa tidak aman dan ketidakpuasan di antara karyawan yang masih bertahan, yang dapat memengaruhi kinerja dan produktivitas mereka.

4) Dampak reputasi

Pemutusan yang tidak transparan atau tidak adil dapat merusak reputasi perusahaan di mata karyawan, pelanggan, dan calon tenaga kerja.⁴⁶

⁴⁶Nelly Rakhmasuri Lubis, Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, *Wawancara* Tanggal 3 Februari 2025 Jam 10.00

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada uraian diatas, sebagai rangkaian akhir penutup dari skripsi ini, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut;

1. Faktor penyebab perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak pegawai kontrak Perum Damri yaitu kurangnya pemahaman hukum dan kesadaran hukum, pelanggaran ketentuan kerja, faktor ekonomi dan perubahan struktur perusahaan, kurangnya komunikasi dan perundingan.
2. Tanggung jawab Perum Damri dan Unit Pelaksana Teknis Daerah Angkuan Massal Transkutaraja/Dinas Perhubungan Provinsi Aceh dengan perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja pegawai kontrak Perum Damri berdasarkan putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna adalah membayar kekurangan upah, membayar tunggakan BPJS serta membayar kekurangan tunjangan hari raya (THR) kepada karyawan.
3. Akibat Hukum pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pegawai kontrak Perum Damri yaitu kehilangan penghasilan, tekanan psikologis, dan kesulitan mencari pekerjaan baru, serta dapat berdampak sosial.

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 para pihak yang kalah beritikad baik untuk melaksanakan putusan hakim secara sukarela.
3. Disarankan kepada Perusahaan untuk dapat mempertimbangkan pemutusan hubungan kerja sepihak agar dampak pemutusan hubungan kerja sepihak yang dialami karyawan tidak terjadi.

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
- 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, *Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta, 2004
- Dumairy, *Perekonomian Indonesia Cetakan ke 5*, Erlangga, Jakarta, 1996
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jambatan, Jakarta, 1994
- Joni Bambang R, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013
- Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005
- , *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007
- Mariam Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001

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

Subekti R, *Hukum Perjanjian*, Cet. XIII, Intermedia, Jakarta, 1991

Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Depok, 2018

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

Yahya Harahap M, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1986

Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014

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 Hubungan Industrial, *Wawancara* Tanggal 3 Februari 2025 Jam 10.00



Foto bersama Nursinah, SDM Perum Damri, *Wawancara* Tanggal 7 Mei 2025
Jam 13.30 WIB