

**TINJAUAN HUKUM TERHADAP AKIBAT HUKUM PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA DI PT. TELKOMSEL MEDAN
(Studi Putusan No. 124/G/2011/PHI-Mdn)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Akhir
Perkuliahhan Untuk Mendapatkan
Gelar Sarjana Hukum**

OLEH

**NAR YAMAN
NPM : 09 840 0109
BIDANG HUKUM KEPERDATAAN**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2013

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA

LEMBARAN BIMBINGAN SKRIPSI

I. PENYAJI :

NAMA : NAR YAMAN
NIM : 09 840 0109
JURUSAN : HUKUM KEPERDATAAN
JUDUL SKRIPSI : TINJAUAN HUKUM TERHADAP AKIBAT
HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI
PT. TELKOMSEL MEDAN (Studi Putusan No.
124/G/2011/PHI-Mdn)

II. DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI :

1. NAMA : Elvi Zahara Lubis, SH., M.Hum
JABATAN : DOSEN PEMBIMBING I
TANGGAL PERSETUJUAN :





TANDA TANGAN : 

2. NAMA : Isnaini, SH, M.Hum.
JABATAN : DOSEN PEMBIMBING II
TANGGAL PERSETUJUAN :

TANDA TANGAN : 

III. PANITIA SKRIPSI MEJA HIJAU

JABATAN NAMA TANDA TANGAN

- | | | |
|---------------|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Ketua | Suhatrizal SH, MH |  |
| 2. Sekretaris | Zaini Munawir SH, M.Hum |  |
| 3. Penguji I | Elvi Zahara Lubis, SH., M.Hum |  |
| 4. Penguji II | Isnaini, SH, M.Hum. |  |

Diketahui Oleh

Dekan Fakultas Hukum
Universitas Medan Area

Ketua Jurusan Hukum Perdata
Fak.Hukum Univ.Medan Area

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Prof. Syamsul Arifin SH.MH)

(Zaini Munawir SH, M.Hum)

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/8/24

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
LEMBARAN BIMBINGAN SKRIPSI**

I. PENYAJI :

NAMA : NAR YAMAN
NIM : 09 840 0109
JURUSAN : HUKUM KEPERDATAAN
JUDUL SKRIPSI : TINJAUAN HUKUM TERHADAP
AKIBAT HUKUM PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA DI PT.
TELKOMSEL MEDAN (Studi Putusan
No. 124/6/2011/PHI-Mdn)

II. DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI :

1. NAMA : Elvi Zahara Lubis, SH., M.Hum
JABATAN : DOSEN PEMBIMBING I
TANGGAL PERSETUJUAN :

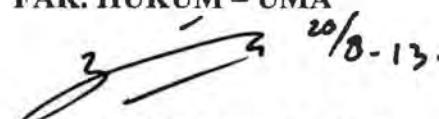
TANDA TANGAN : 

2. NAMA : Isnanini, SH, M.Hum.
JABATAN : DOSEN PEMBIMBING II
TANGGAL PERSETUJUAN :

TANDA TANGAN :  26/7.13
.....

DISETUJUI OLEH :

**KETUA BIDANG HKM
KEPERDATAAN
FAK. HUKUM – UMA**

 20/8-13.
(ZAINI MUNAWIR, SH., M.HUM)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)5/8/24

ABSTRAK

TINJAUAN HUKUM TERHADAP AKIBAT HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PT. TELKOMSEL MEDAN (Studi Putusan No. 124/G/2011/PHI-Mdn)

O L E H
NAR YAMAN
NPM : 09 840 0109
BIDANG HUKUM KEPERDATAAN

Pembahasan skripsi ini membahas tentang terjadinya peristiwa pemutusan hubungan kerja di PT. Telkomsel Medan dengan menelaahnya dari Putusan No. 124/6/2011/PHI-Mdn. Sebagai suatu Pengadilan khusus dalam lingkungan Pengadilan Umum maka keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial dalam prakteknya tentunya memiliki kendala dan juga hambatan. Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana proses hukum pemutusan hubungan kerja di lingkungan perusahaan dan bagaimana implementasi dari peradilan perindustrian berdasarkan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan. Apabila kita mendengar istilah PHK, yang biasa terlintas adalah pemecatan sepihak oleh pihak perusahaan karena kesalahan karyawan. Karenanya, selama ini singkatan PHK memiliki konotasi negatif.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung (jo Pasal 110). Sedangkan putusan Pengadilan hubungan Industrial mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan merupakan putusan yang pertama dan terakhir

Akibat hukum pemutusan hubungan kerja di Telkomsel Medan maka perjanjian kerja antara PT. Telkomsel Medan dengan karyawannya tersebut terputus dan karyawan memiliki hak untuk mendapatkan upah dan juga intensif atas terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut. Implementasi dari peradilan perindustrian berdasarkan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 sudah berjalan dan dalam prakteknya perkara yang diperiksa didominasi oleh perkara pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Keadaan ini disebabkan sulitnya pekerja sebagai pihak yang berpekarra mengajukan pembuktian apabila mengajukan sengketa ke Pengadilan Industrial di luar sengketa pemutusan hubungan kerja. Kepada para Hakim yang memutuskan perkara perselisihan hubungan industrial hendaknya dapat melakukan tugasnya secara lebih manusiawi dengan mengedepankan semangat keadilan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah mengkaruniakan kesehatan dan juga kelapangan berpikir kepada penulis sehingga akhirnya tulisan ilmiah dalam bentuk skripsi ini dapat juga terselesaikan.

Penulisan skripsi ini pada dasarnya adalah untuk memenuhi kewajiban akhir dari perkuliahan penulis di Fakultas Hukum Universitas Medan Area dalam Program pendidikan strata satu (S-1), pada bidang hukum Keperdataan.

Adapun judul yang diajukan sehubungan dengan penyusunan skripsi ini adalah **“TINJAUAN HUKUM TERHADAP AKIBAT HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PT. TELKOMSEL MEDAN (Studi Putusan No. 124/G/2011/PHI-Mdn)”**.

Dalam penulisan skripsi ini banyak pihak telah penulis buat sibuk maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima-kasih kepada pihak-pihak tersebut terutama kepada :

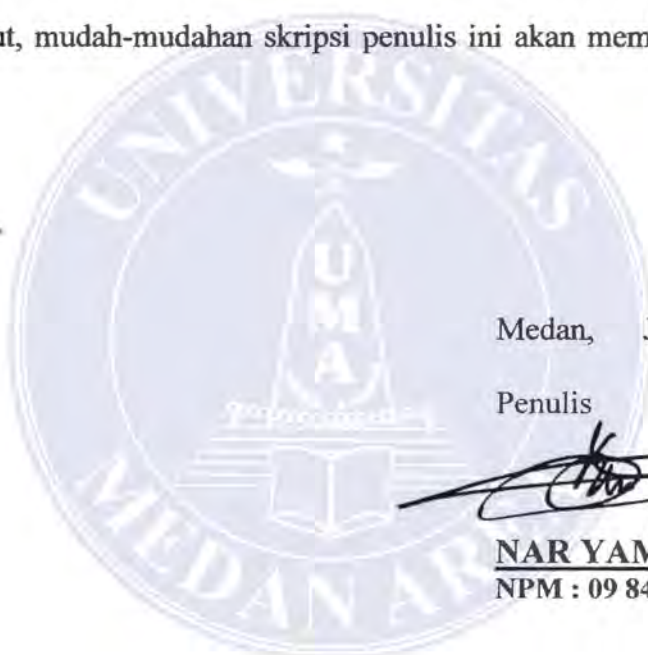
1. Bapak Prof. H. Syamsul Arifin, SH, MH, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area
2. Bapak Zaini Munawir, SH., M.Hum, selaku Ketua Bidang Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
3. Ibu Elvi Zahara Lubis, SH., M.Hum, selaku Dosen Pembimbing I Penulis.
4. Bapak Isnaini, SH, M, Hum, selaku dan Dosen Pembimbing II Penulis.

UNIVERSITAS MEDAN AREA Dosen serta seluruh Civitas Akademika Fakultas Hukum

Universitas Medan Area.

6. Kedua orang Tua, Ayahanda Alm. Wagirin Djunaidi dan Ibunda Martik yang telah bersusah payah membesarkan dan mendidik penulis sejak kecil hingga memasuki bangku kuliah tanpa rasa pamrih.

Atas segala bantuan dan dorongan dari semua pihak di atas penulis hanya dapat bermohon, hanya Tuhan sajalah yang dapat membalas budi baik dan bantuan mereka tersebut, mudah-mudahan skripsi penulis ini akan memberikan manfaat bagi kita semua.



Medan, Juni 2013

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'NAR YAMAN', written over a horizontal line.

NAR YAMAN
NPM : 09 840 0109

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Pengertian dan Penegasan Judul.....	4
B. Alasan Pemilihan Judul	5
C. Permasalahan.....	8
D. Hipotesa	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Metode Pengumpulan Data	10
G. Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA.....	13
A. Pengertian Kerja Menurut KUH Perdata dan Undang- Undang No. 13 Tahun 2003	13
B. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja	21
C. Isi dan Jenis Perjanjian Kerja	24
D. Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja	31
BAB III TINJAUAN UMUM TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA.....	40

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)5/8/24



A. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja.....	40
B. Bentuk-Bentuk Pemutusan Hubungan Kerja	42
C. Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004.....	48
D. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	51
E. Kedudukan dan Fungsi Peradilan Industrial dalam Menyelesaikan Sengkata Buruh.....	59
BAB IV AKIBAT HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI TELKOMSEL MEDAN	66
A. Proses Hukum Pemutusan Hubungan Kerja di Telkomsel Medan	66
B. Implementasi Dari Peradilan Perindustrian Berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 di Telkomsel Medan...	77
C. Kasus dan Tanggapan Kasus	86
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	90
A. Kesimpulan	90
B. Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	

BAB I

PENDAHULUAN

Disyahkan Rancangan Undang-undang (RUU) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjadi Undang-undang yaitu Undang-undang No. 2 Tahun 2004 oleh DPR pada tanggal 16 Desember 2003, maka penyelesaian perselisihan perburuhan akan mengikuti ketentuan yang berlaku menurut undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial baru akan berlaku setahun setelah diundangkan dan dengan berlakunya undang-undang tersebut maka Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan perburuhan dan Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dinyatakan tidak berlaku lagi serta semua Peraturan Perundang-undangan yang merupakan Peraturan Pelaksanaan dari Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004.

Keberadaan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 merupakan amanat dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 mengatur hal-hal baru, dimana salah satunya yang terpenting adalah dibentuknya Pengadilan Hubungan Industrial. Sebagai salah satu cara untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Pengadilan

hubungan industrial ini harus sudah terbentuk pada tanggal 14 Januari 2005. Namun

Bagir Manan selaku Ketua Mahkamah Agung meminta kepada pemerintah “untuk menunda terbentuknya Pengadilan ini dikarenakan Mahkamah Agung belum menyiapkan hukum acara, kompetensi pengadilan, serta hal-hal teknis lainnya”.¹

Sebagai suatu Pengadilan khusus dalam lingkungan Pengadilan Umum maka keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial dalam prakteknya tentu memiliki kendala dan juga hambatan. Dan berdasarkan keadaan tersebut pada tanggal 3 Agustus 2005 Pemerintah mengeluarkan Undang-undang No. 2 Tahun 2005 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No. 1 Tahun 2005 tentang Penangguhan Mulai Berlakunya Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjadi Undang-undang.

Berdasarkan hal di atas meskipun membawa angin segar dalam kajian hukum ketenagakerjaan maka keberadaan Pengadilan Khusus Hubungan Industrial juga masih dalam kondisi yang perlu diperbaiki. Keadaan-keadaan ini tentunya juga menjadi kendala dalam praktek Pengadilan Hubungan Industrial. Belum lagi masalah perkara hubungan kerja yang menunggak sebelum pembentukan Pengadilan Hubungan Industrial pada Panitia Perselisihan Perburuhan Pusat atau daerah, tentunya memiliki potensi besar dalam awal-awal berdirinya Pengadilan Hubungan Industrial.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pkerja/buruh dan

¹ Dyah Pitaloka, “Menyongsong Lahirnya Pengadilan Hubungan Industrial”, *www.pemerintah.go.id*, diakses tanggal 25 Maret 2013, hal. 2.

pengusaha. Proses pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan proses yang pelik baik bagi pengusaha maupun pekerja, sehingga dari sekian banyak perkara yang masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial, perkara terkait PHK termasuk salah satu perkara yang paling sering ditemui.

Pada dasarnya, pengusaha dan pekerja terikat dalam sebuah perjanjian kerja, sehingga ketika pengusaha mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan, maka pengusaha wajib membayar ganti rugi kepada pekerja sebesar upahnya sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Permasalahan sering terjadi, misalnya, pada penghitungan besaran upah yang berhak diterima oleh karyawan.

Ketentuan mengenai PHK yang terdapat dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003, yang telah mengalami beberapa perubahan melalui putusan Mahkamah Konstitusi. Banyak sekali aspek yang perlu diperhatikan dalam proses PHK ini, khususnya oleh para pengusaha, agar tidak sampai melanggar hak perkerja dan terseret dalam kasus di pengadilan hubungan industrial. Aspek-aspek tersebut diantaranya alasan PHK, besaran pesangon, uang penghargaan, uang pengganti hak, sampai pada besaran upah proses.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis merasa tertarik untuk mengangkat pembahasan dalam bentuk skripsi dengan judul “Tinjauan Hukum Terhadap Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Di PT. Telkomsel Medan (Studi Putusan No. 124/G/2011/PHI-Mdn)”.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)5/8/24

A. Pengertian dan Penegasan Judul

Sebagaimana diuraikan di atas bahwa pembahasan skripsi ini mengambil judul “Tinjauan Hukum Terhadap Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Di PT. Telkomsel Medan (Studi Putusan No. 124/G/2011/PHI-Mdn)”. Berikut ini akan diuraikan pengertian atas judul tersebut:

- Tinjauan Hukum adalah telaah berdasarkan ketentuan hukum dan perundang-undangan.²
- Terhadap adalah sisi atau bagian.³
- Akibat adalah sesuatu yang timbul dalam suatu perbuatan.
- Hukum adalah peraturan perundang-undangan yang mengatur kehidupan masyarakat dalam suatu negara.
- Pemutusan Hubungan Kerja adalah diberhentikannya seorang karyawan dalam kaitannya dengan hubungan kerja.
- Di PT. Telkomsel Medan adalah Perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi dan merupakan BUMN.
- Studi Putusan No. 124/6/2011/PHI-Mdn adalah kasus yang akan diteliti.

Berdasarkan pengertian atas judul di atas maka pembahasan skripsi ini membahas tentang terjadinya peristiwa pemutusan hubungan kerja di PT. Telkomsel Medan dengan menelaahnya dari Putusan No. 124/G/2011/PHI-Mdn.

² Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, PN. Balai Pustaka, Jakarta, 2003, hal. 667.

B. Alasan Pemilihan Judul

Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) mengatur bahwa pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

1. Melakukan penipuan, pencurian dan penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
2. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
3. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja.
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian dilingkungan kerja.
5. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
6. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
7. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
8. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
9. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

kecuali untuk kepentingan negara, atau

10. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Pembuktian bahwa pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat harus didukung dengan bukti sebagai berikut:

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

Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan sebagai berikut:

1. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
2. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku.
3. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
4. Pekerja/buruh menikah.
5. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.

6. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peratauran perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
7. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan mengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
8. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.
9. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.
10. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan tersebut di atas adalah batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian di atas ada beberapa point yang menarik yang menjadi alasan pemilihan judul skripsi ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui akibat hukum pemutusan hubungan kerja di Telkomsel Medan.
- b. Untuk mengetahui implementasi dari peradilan perindustrian berdasarkan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja.

C. Permasalahan

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik beberapa permasalahan yang akan menjadi batasan pembahasan dari penelitian ini nantinya, antara lain :

- a. Bagaimana akibat hukum pemutusan hubungan kerja di Telkomsel Medan?
- b. Bagaimana implementasi dari peradilan perindustrian berdasarkan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di PT. Telkomsel Medan?

D. Hipotesa

Hipotesa adalah jawaban sementara dari penelitian, maka harus diuji kebenarannya dengan jalan penelitian. Hipotesa tidak perlu selalu merupakan jawaban yang dianggap mutlak benar atau harus dapat dibenarkan oleh penulisnya, walaupun selalu diharapkan terjadi demikian. Oleh sebab itu bisa terjadi dalam pembahasannya nanti apa yang sudah dihipotesakan itu ternyata terjadi tidak demikian setelah dilaksanakan penelitian-penelitian, bahkan mungkin saja ternyata kebalikannya. Oleh

sebab itu hipotesa tersebut dapat dikukuhkan dan bisa digugurkan.⁴

Maka dari permasalahan yang penulis kemukakan diatas penulis dapat membuat hipotesa sebagai berikut :

1. Akibat hukum pemutusan hubungan kerja di lingkungan PT. Telkomsel Medan adalah dilakukan berdasarkan ketentuan sebagaimana dimuat dalam perjanjian kerja.
2. Implementasi dari peradilan perindustrian berdasarkan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat menjembatani hak-hak pekerja dan pengusaha.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dan penulisan skripsi yang akan penulis lakukan adalah :

1. Sebagai suatu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area dalam program strata satu (S-1) jurusan Hukum Keperdataan.
2. Penulis juga berkeinginan untuk menyumbangkan sedikit pengetahuan kepada almamater penulis terutama tentang akibat hukum pemutusan hubungan kerja.
3. Kepada masyarakat luas penulis juga berharap agar tulisan ini dapat berguna terutama agar masyarakat mengetahui tata cara pelaksanaan pemutusan hubungan

⁴ Abdul Muji, Metode Penulisan Skripsi dan Metode Penelitian Hukum, Fakultas Hukum Universitas Medan Area, 1990, hal 3.

kerja.

F. Metode Pengumpulan Data

Dalam penulisan karya ilmiah data merupakan dasar utama, karenanya metode penelitian sangat diperlukan dalam penyusunan skripsi.

Oleh karenanya dalam penyusunan skripsi ini penulis menyusun data dengan menghimpun dari data yang ada relevansinya dengan masalah pemutusan hubungan kerja, yang selanjutnya akan dijadikan patokan dalam penulisan skripsi ini.

Adapun metode pengumpulan data yang dipergunakan penulis adalah :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan ini dilakukan dengan mempelajari undang-undang, buku-buku, karangan-karangan ilmiah, majalah-majalah dan bahan-bahan yang bersifat teoritis yang dapat dijadikan sebagai dasar atau landasan pemikiran didalam pembuatan skripsi ini.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Melalui metode ini, dilakukan penelitian lapangan untuk memperoleh data dengan cara mengambil putusan ke Pengadilan Hubungan Industrial Medan dengan alat pengumpulan data berupa wawancara kepada pihak-pihak tertentu yang mempunyai hubungan dengan permasalahan skripsi ini.

G. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini, perencanaan penulisan dilakukan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab yang pertama ini akan diuraikan tentang : Pengertian dan Penegasan Judul, Alasan Pemilihan Judul, Permasalahan, Hipotesa, Tujuan Pembahasan, Metode Pengumpulan Data dan Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA

Dalam Bab Kedua ini akan diuraikan tentang : Pengertian Kerja Menurut KUH Perdata dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Syarat Sahnya Perjanjian Kerja, Isi dan Jenis Perjanjian Kerja serta Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja.

BAB III TINJAUAN UMUM TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Dalam Bab Ketiga ini, akan diuraikan tentang : Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja, Bentuk-Bentuk Pemutusan Hubungan Kerja, Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta Kedudukan dan Fungsi Peradilan Industrial dalam Menyelesaikan Sengkata Buruh.

BAB IV AKIBAT HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI TELKOMSEL MEDAN

Dalam Bab ini penulis akan menguraikan Proses Hukum Pemutusan Hubungan Kerja di Telkomsel Medan, Implementasi Dari Peradilan Perindustrian Berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 serta Kasus dan Tanggapan Kasus.

BAB V KESIMPULAN

Pada Bab akhir ini, penulis akan memberikan kesimpulan dan saran, atas uraian yang diberikan dalam bab II, III dan IV.



BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA

A. Pengertian Kerja Menurut KUH Perdata dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

1. Menurut KUH Perdata

Perjanjian kerja adalah perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah kepada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.

Pasal 1601a KUH Perdata “perjanjian kerja adalah perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk dibawah pimpinan pihak yang lain, majikan, untuk waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Dalam perumusan Pasal 1601a KUH Perdata adalah kurang lengkap karena disini yang mengikatkan diri hanyalah pihak buruh saja, tidak juga pihak lainnya, yaitu majikan (pengusaha). Padahal pada tiap perjanjian yang memiliki dua pihak, yang mengikatkan diri adalah kedua belah pihak yang bersangkutan.

2. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Wiwoho Soedjono menyebutkan bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara orang perorang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah”.⁵ Sedangkan Lalu Husni menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah”.⁶

Apabila ditelaah pengertian perjanjian kerja sebagaimana dimuat dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Iman Soepomo sebagaimana dikutip Saiful Anwar terlihat bahwa ketentuan tersebut menunjukkan bahwa suatu perjanjian kerja tidak dimintakan bentuk yang tertentu, sehingga dapat dilakukan secara lisan, dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan atau secara tertulis, yaitu surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak.⁷ Menurut Penjelasan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenakerjaan, pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun dijelaskan pula oleh Saiful Anwar “melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja secara lisan. Untuk memberikan kepastian hukum dalam hubungan kerja sebaiknya

⁵ Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 1983, hlm. 9.

⁶ Lalu Husni, *Hubungan Kerja, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm. 51.

⁷ Saiful Anwar, *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja dengan pengusaha, pelengkap Sistem Hubungan Industrial Syariah*, Penerbit Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat fak. Hukum USU, Medan, 2007, hlm. 45.

perjanjian kerja dibuat secara tertulis”.⁸

Pengertian perjanjian kerja di atas melahirkan ciri-ciri perjanjian kerja sebagai berikut:

1. Adanya perjanjian antara pekerja dengan pengusaha.
2. Perjanjian dilakukan secara tertulis maupun tidak tertulis (lisan).
3. Perjanjian dilakukan untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu.
4. Perjanjian memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak.⁹

Hukum Perburuhan di Indonesia ada beberapa peraturan yang mengatur perjanjian kerja antara lain dikemukakan seperti di bawah ini:

- a. Pasal 1601 a dan Pasal 1601 b Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain majikan selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah (Pasal 1601 a KUH Perdata).

- b. Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini adalah undang-undang baru di bidang ketenagakerjaan yang mencabut semua peraturan tentang ketenagakerjaan. Undang-undang ini disahkan di Jakarta pada tanggal 25 Maret 2003 dan dimuat dalam lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 No. 39.

Undang-undang hanya menetapkan jika ada biaya surat dan biaya tambahan

⁸ *Ibid.*, hlm. 45.

⁹ *Ibid.*, hlm. 45-46.

lainnya di dalam perjanjian kerja maka harus dipikul oleh majikan. Perjanjian kerja adalah penting dibuat secara tertulis, agar masing-masing pihak tahu tentang apa-apa yang menjadi kewajiban maupun haknya. Di dalam prakteknya banyak kenyataan bahwa perjanjian kerja itu terkadang dibuat secara sepihak oleh majikan, sehingga isinya menguntungkan pihak-pihak majikan, dan buruh karena hanya berkeinginan bekerja maka perjanjian yang sedemikian itu biasanya disetujui. Jika timbul perselisihan antara dua pihak, maka majikan dapat berada di atas angin, sementara buruh karena kekurang hati-hatiannya maka akan tetap pada pihak yang kalah.

Oleh karenanya maka peraturan pemerintah di dalam membuat kebijakan dasar tentang pembuatan perjanjian kerja ini adalah sangat diperlukan. Untuk menentukan serta membuat kepastian hukum di dalam masalah perburuhan ini.

Selain memuat pengertian perjanjian kerja sebagaimana dimuat dalam Pasal 1 angka 14, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga ada mengatur tentang perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu, yang merupakan dasar hukum perjanjian kerja secara *outsourcing*. Hal ini ditemukan dalam Pasal 56 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

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

Menurut isi Pasal 56 di atas dapat dimengerti bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu dikenal dalam prakteknya antara lain dilakukan secara *outsourcing*, dimana dalam isi perjanjian tersebut pekerjaan yang diperjanjikan kepada tenaga kerja waktunya terbatas sesuai dengan kesepakatan yang dibuat.

Outsourcing adalah sumberdaya atau tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan jasa ketenagakerjaan untuk keperluan perusahaan pengguna tenaga kerja. Kegiatan *outsourcing* dilakukan melalui pemborongan pekerjaan untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi atau di luar kegiatan usaha pokok suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain usaha pelayanan kebersihan, usaha penyediaan makanan bagi pekerja, usaha tenaga pengamanan, usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan serta usaha penyediaan angkutan pekerja.¹⁰

Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) hanya dibolehkan untuk pekerjaan tertentu menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
3. Pekerjaan yang bersifat musiman, atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajahan.¹¹

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

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis

¹⁰ Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta, 2007, hal. 32.

¹¹ Saiful Anwar, *Op.Cit.*, hlm. 48.

- bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Sebagaimana layaknya suatu perjanjian kerja, maka perjanjian kerja secara *outsourcing* juga dimuat secara tertulis dengan tulisan dan isi tulisan yang dapat dimengertian oleh pekerja dan pengusaha yaitu dalam Bahasa Indonesia. Sedangkan apabila perjanjian tersebut dibuat tidak berdasarkan bahasa Indonesia maka dikhawatirkan adanya kesalahan dalam pemahaman isi perjanjian kerja secara *outsourcing* tersebut.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibuat untuk jangka waktu 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) tahun, namun dalam hal tertentu dapat dilakukan pembaharuan perjanjian kerja dengan ketentuan 1 (satu) kali pembaharuan dan Paling lama 2 (dua) tahun. Jika syarat materiil sebagaimana tercantum pada Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak terpenuhi, maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Masa kerja dalam PKWTT dihitung mulai sejak hubungan kerja PKWT. Dalam hal syarat formal (Pasal 59 ayat (4) dan ayat (5) Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak terpenuhi sehingga berubah menjadi PKWTT maka PKWTT tersebut dihitung sejak tidak terpenuhinya syarat dimaksud. Dalam PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan tersebut batal demi hukum (Pasal 58 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan). Sedangkan di dalam PKWTT dapat

mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan, dengan ketentuan pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku (Pasal 60 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Berikut dalam penjelasan Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan “Syarat percobaan kerja harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Dalam hal tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja atau dalam surat pengangkatan, maka ketentuan masa percobaan kerja dianggap tidak ada”.

Apabila di dalam suatu perusahaan atau jenis usaha tertentu terdapat pekerjaan yang berubah-ubah dalam waktu dan volume pekerjaan, serta upah didasarkan pada kehadiran pekerja, dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja Harian Lepas (PKHL). Pelaksanaan PKHL dilakukan dengan ketentuan, hari kerja kurang dari 21 hari dalam satu bulan. Akan tetapi jika pekerja telah bekerja 21 hari atau lebih selama tiga bulan berturut-turut atau lebih, PKHL dapat berubah menjadi PKWTT. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja harian lepas, wajib membuat perjanjian kerja secara tertulis. Bentuk dapat berupa daftar pekerja yang melakukan pekerjaan, antara lain berisi:

- a. Nama dan alamat perusahaan pemberi kerja.
- b. Nama dan alamat pekerja.
- c. Jenis pekerjaan yang dilakukan.

d. Besarnya upah dan atau imbalan lainnya.

Daftar pekerja tersebut disampaikan kepada Dinas Tenaga Kerja setempat selambat-lambatnya tujuh hari kerja sejak mempekerjakan pekerja. PKHL wajib didaftarkan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya tujuh hari kerja sejak penandatanganan.

Pengaturan PKWT terdapat pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep. 100/Men/VI/2004 tanggal 21 Juni 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Berdasarkan Pasal 13 Kep. Menakertrans tersebut ditegaskan: "PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan. Namun dalam kenyataannya pengusaha belum sepenuhnya melaksanakan ketentuan tersebut, dan pengawasan dari instansi bidang ketenagakerjaan juga masih kurang.

PKWTT juga dibuat secara tertulis, apabila dibuat secara lisan maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan pekerja sekurang-kurangnya memuat keterangan, nama dan alamat pekerja, tanggal mulai bekerja, jenis pekerjaan dan besarnya upah.

Dalam kegiatan *outsourcing* dapat dibuat PKWT dan PKWTT sebagai mana yang ditentukan oleh Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

B. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Dasar hukum dari sahnya suatu perjanjian adalah Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerd.). Disebutkan bahwa sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat, yaitu:

1. Kesepakatan dari mereka yang mengikatkan diri,
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan,
3. Suatu hal tertentu, dan
4. Suatu sebab yang halal.

Dalam perjanjian kerja, sebagaimana yang disebutkan dalam pasal 52 (1), syarat sahnya suatu perjanjian secara lebih khusus mensyaratkan:

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak
- 2) Kemampuan atau kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan hanya untuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan harus disertai dengan surat pengangkatan. Sementara untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) wajib dibuat secara tertulis. PKWT yang dibuat secara lisan adalah bertentangan dan menjadi PKWTT.

1. Kesepakatan para pihak

Suatu perjanjian harus mensyaratkan adanya kesepakatan dari para pihak. Hal ini berarti bahwa suatu perjanjian tidak bisa dibuat secara sepihak. Suatu pihak tidak dapat mengakui adanya suatu perjanjian bila pihak lain tidak menyepakati adanya perjanjian tersebut. Kesepakatan ini bermakna bahwa isi dari perjanjian yang dibuat telah diketahui dan sesuai dengan keinginan para pihak.

Sebagai hal mendasar dari suatu perjanjian adalah adanya keinginan secara bebas. Tanpa kekhilafan, paksaan, ataupun penipuan. Apabila yang sebaliknya yang terjadi, maka perjanjian tersebut menjadi tidak sah dan menjadi sebuah perjanjian yang cacat dan dapat dibatalkan.

2. Kecakapan

Mengenai perjanjian kerja, ketentuan yang berlaku sangat berbeda dengan ketentuan perjanjian secara umum berdsarkan KUHPer. yang mensyaratkan batasan usia 21 tahun. Hukum Ketenagakerjaan mensyaratkan batasan usia anak yang boleh diperkerjakan yaitu usia antara 13 sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, dan sosial (pasal 69 ayat 1 UUK). Serta beberapa ketentuan lain mengenai batasan usia anak. Mengenai kriteria anak, UU Perlindungan anak menyebutkan bahwa anak adalah seseorang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun. Selama tidak ada peraturan perundang-undangan yang melarang, setiap orang berhak mengadakan suatu perjanjian kerja.

3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Suatu perjanjian kerja harus secara tegas menyebutkan jenis pekerjaan yang akan dikerjakan oleh pihak pekerja. Hal ini tentu saja untuk menghindari perbedaan atau permasalahan yang mungkin timbul kemudian. Sebagaimana disebutkan dalam pasal 54 ayat 1 UUK, perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama, alamat, dan jenis perusahaan,
 - b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh,
 - c. Jabatan atau jenis pekerjaan,
 - d. Tempat pekerjaan,
 - e. Besarnya upah dan cara pembayaran,
 - f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja,
 - g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja,
 - h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, dan
 - i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada dasarnya, hukum harus menjamin adanya ketertiban umum. Juga menjamin tidak terjadi tumpang tindih dalam peraturan perundang-undangan. Dalam sebuah perjanjian kerja, tidak diperkenankan adanya sebuah perjanjian yang bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan

lainnya. Misalnya; pengusaha tidak boleh mepekerjakan seorang pekerja untuk melakukan pencurian, membuat bom, atau perbuatan yang melanggar peraturan perundang-undangan lainnya.

Setiap perjanjian kerja dapat dibatalkan bila bertentangan dengan ketentuan mengenai syarat adanya kesepakatan kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum. Begitu juga bila syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, tidak dipenuhi, maka perjanjian tersebut batal demi hukum (Pasal 52 ayat 2 dan 3).

C. Isi dan Jenis Perjanjian Kerja

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Wiwoho Soedjono menyebutkan bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara orang perorang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah”.¹² Sedangkan Lalu Husni menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian dimana pihak

¹² Wiwoho Soedjono, *Op.Cit.*, hlm. 9.

kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah”.¹³

Apabila ditelaah pengertian perjanjian kerja sebagaimana dimuat dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Iman Soepomo sebagaimana dikutip Saiful Anwar terlihat bahwa ketentuan tersebut menunjukkan bahwa suatu perjanjian kerja tidak dimintakan bentuk yang tertentu, sehingga dapat dilakukan secara lisan, dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan atau secara tertulis, yaitu surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak.¹⁴ Menurut Penjelasan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenakerjaan, pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun dijelaskan pula oleh Saiful Anwar “melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja secara lisan. Untuk memberikan kepastian hukum dalam hubungan kerja sebaiknya perjanjian kerja dibuat secara tertulis”.¹⁵

Pengertian perjanjian kerja di atas melahirkan ciri-ciri perjanjian kerja sebagai berikut:

1. Adanya perjanjian antara pekerja dengan pengusaha.
2. Perjanjian dilakukan secara tertulis maupun tidak tertulis (lisan).

¹³ Lalu Husni, *Op.Cit.*, hlm. 51.

¹⁴ Saiful Anwar, *Op.Cit.*, hlm. 45.

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 45.

3. Perjanjian dilakukan untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu.
4. Perjanjian memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak.¹⁶

Hukum Perburuhan di Indonesia ada beberapa peraturan yang mengatur perjanjian kerja antara lain dikemukakan seperti di bawah ini:

c. Pasal 1601 a dan Pasal 1601 b Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain majikan selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah (Pasal 1601 a KUH Perdata).

- d. Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini adalah undang-undang baru di bidang ketenagakerjaan yang mencabut semua peraturan tentang ketenagakerjaan. Undang-undang ini disahkan di Jakarta pada tanggal 25 Maret 2003 dan dimuat dalam lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 No. 39.

Undang-undang hanya menetapkan jika ada biaya surat dan biaya tambahan lainnya di dalam perjanjian kerja maka harus dipikul oleh majikan. Perjanjian kerja adalah penting dibuat secara tertulis, agar masing-masing pihak tahu tentang apa-apa yang menjadi kewajiban maupun haknya. Di dalam prakteknya banyak kenyataan bahwa perjanjian kerja itu terkadang dibuat secara sepihak oleh majikan, sehingga isinya menguntungkan pihak-pihak majikan, dan buruh karena hanya berkeinginan bekerja maka perjanjian yang sedemikian itu biasanya disetujui. Jika timbul

¹⁶ *Ibid.*, hlm. 45-46.

perselisihan antara dua pihak, maka majikan dapat berada di atas angin, sementara buruh karena kurang hati-hatiannya maka akan tetap pada pihak yang kalah.

Oleh karenanya maka peraturan pemerintah di dalam membuat kebijakan dasar tentang pembuatan perjanjian kerja ini adalah sangat diperlukan. Untuk menentukan serta membuat kepastian hukum di dalam masalah perburuhan ini.

Selain memuat pengertian perjanjian kerja sebagaimana dimuat dalam Pasal 1 angka 14, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga ada mengatur tentang perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu, yang merupakan dasar hukum perjanjian kerja secara *outsourcing*. Hal ini ditemukan dalam Pasal 56 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
 - c. Jangka waktu; atau
 - d. Selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Menurut isi Pasal 56 di atas dapat dimengerti bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu dikenal dalam prakteknya antara lain dilakukan secara *outsourcing*, dimana dalam isi perjanjian tersebut pekerjaan yang diperjanjikan kepada tenaga kerja waktunya terbatas sesuai dengan kesepakatan yang dibuat.

Outsourcing adalah sumberdaya atau tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan jasa ketenagakerjaan untuk keperluan perusahaan pengguna tenaga kerja. Kegiatan *outsourcing* dilakukan melalui pemborongan pekerjaan untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan

proses produksi atau di luar kegiatan usaha pokok suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain usaha pelayanan kebersihan, usaha penyediaan makanan bagi pekerja, usaha tenaga pengamanan, usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan serta usaha penyediaan angkutan pekerja.¹⁷

Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) hanya dibolehkan untuk pekerjaan tertentu menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
3. Pekerjaan yang bersifat musiman, atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajahan.¹⁸

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

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus 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.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

¹⁷ Sehat Damanik, *Op.Cit*, hal. 32.

¹⁸ Saiful Anwar, *Op.Cit.*, hlm. 48.

Sebagaimana layaknya suatu perjanjian kerja, maka perjanjian kerja secara *outsourcing* juga dimuat secara tertulis dengan tulisan dan isi tulisan yang dapat dimengerti oleh pekerja dan pengusaha yaitu dalam Bahasa Indonesia. Sedangkan apabila perjanjian tersebut dibuat tidak berdasarkan bahasa Indonesia maka dikhawatirkan adanya kesalahan dalam pemahaman isi perjanjian kerja secara *outsourcing* tersebut.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibuat untuk jangka waktu 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) tahun, namun dalam hal tertentu dapat dilakukan pembaharuan perjanjian kerja dengan ketentuan 1 (satu) kali pembaharuan dan Paling lama 2 (dua) tahun. Jika syarat materiil sebagaimana tercantum pada Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak terpenuhi, maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Masa kerja dalam PKWTT dihitung mulai sejak hubungan kerja PKWT. Dalam hal syarat formal (Pasal 59 ayat (4) dan ayat (5) Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak terpenuhi sehingga berubah menjadi PKWTT maka PKWTT tersebut dihitung sejak tidak terpenuhinya syarat dimaksud. Dalam PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan tersebut batal demi hukum (Pasal 58 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan). Sedangkan di dalam PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan, dengan ketentuan pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku (Pasal 60 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Berikut dalam penjelasan Pasal 60

ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan “Syarat percobaan kerja harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Dalam hal tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja atau dalam surat pengangkatan, maka ketentuan masa percobaan kerja dianggap tidak ada”.

Apabila di dalam suatu perusahaan atau jenis usaha tertentu terdapat pekerjaan yang berubah-ubah dalam waktu dan volume pekerjaan, serta upah didasarkan pada kehadiran pekerja, dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja Harian Lepas (PKHL). Pelaksanaan PKHL dilakukan dengan ketentuan, hari kerja kurang dari 21 hari dalam satu bulan. Akan tetapi jika pekerja telah bekerja 21 hari atau lebih selama tiga bulan berturut-turut atau lebih, PKHL dapat berubah menjadi PKWTT. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja harian lepas, wajib membuat perjanjian kerja secara tertulis. Bentuk dapat berupa daftar pekerja yang melakukan pekerjaan, antara lain berisi:

1. Nama dan alamat perusahaan pemberi kerja.
2. Nama dan alamat pekerja.
3. Jenis pekerjaan yang dilakukan.
4. Besarnya upah dan atau imbalan lainnya.

Daftar pekerja tersebut disampaikan kepada Dinas Tenaga Kerja setempat selambat-lambatnya tujuh hari kerja sejak mempekerjakan pekerja. PKHL wajib

didaftarkan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya tujuh hari kerja sejak penandatanganan.

Pengaturan PKWT terdapat pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep. 100/Men/VI/2004 tanggal 21 Juni 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Berdasarkan Pasal 13 Kep. Menakertrans tersebut ditegaskan: “PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan. Namun dalam kenyataannya pengusaha belum sepenuhnya melaksanakan ketentuan tersebut, dan pengawasan dari instansi bidang ketenagakerjaan juga masih kurang.

PKWTT juga dibuat secara tertulis, apabila dibuat secara lisan maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan pekerja sekurang-kurangnya memuat keterangan, nama dan alamat pekerja, tanggal mulai bekerja, jenis pekerjaan dan besarnya upah.

Dalam kegiatan *outsourcing* dapat dibuat PKWT dan PKWTT sebagai mana yang ditentukan oleh Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

D. Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja

Para pihak dalam perjanjian kerja terdiri dari 2 yaitu majikan dan buruh (pekerja). Kedua belah pihak inilah yang berhubungan dalam hubungan kerja yang melahirkan hak dan kewajiban secara bertimbal balik. Dengan demikian maka dapat

dijelaskan kewajiban buruh menjadi hak pengusaha dan kewajiban pengusaha menjadi hak buruh.

Menurut Halili Toha dan Hari Pramono “kewajiban pekerja adalah melakukan pekerjaan menurut petunjuk majikan/pengusaha”.¹⁹ Hal ini menjelaskan bahwa pekerja memiliki kewajiban dalam penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya oleh majikan. Selain kewajiban tersebut maka tenaga kerja juga berhak untuk:

1. Mendapatkan upah dan gaji sesuai yang diperjanjikan, dan yang ditetapkan dalam perundang-undangan.
2. Mendapatkan perlindungan dan kesejahteraan kerja.
3. Mendapatkan keselamatan dan kesehatan kerja.
4. Memperoleh waktu istirahat, cuti dan lain sebagainya
5. Memperoleh atau meningkatkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
6. Dan lain sebagainya.²⁰

Sedangkan pengusaha yang menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

Pasal 1 angka 5 menyatakan bahwa dalam arti kata majikan adalah :

- a) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri,
- b) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya,
- c) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Pengusaha sebagaimana disebutkan di atas memiliki kewajiban untuk

¹⁹ Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh*, Bina Aksara, Jakarta, 1987, hlm. 51.

²⁰ *Ibid.*, hal. 52.

memenuhi hak-hak pekerja, dan secara bertimbal balik pula pengusaha berhak untuk memperoleh hasil kerja dari para tenaga kerjanya.

Pengusaha diwajibkan memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerjanya, yaitu memperlakukan semua orang sama tanpa perbedaan yang didasarkan ras (keturunan), agama, kedudukan sosial dan kekayaan. Hal ini merupakan rangkaian penjelmaan sila “Keadilan Sosial”, dengan demikian harus mampu melindungi segenap bangsa Indonesia, apapun latar belakang dan status sosialnya.

1. Pengertian Pekerja

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dalam pasal 1 angka (2) nya disebutkan, 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 menurut ketentuan ini meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja, dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tenaganya sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.

Istilah pekerja/Buruh muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman feodal atau zaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksudkan dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda dahulu disebut dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan halus, seperti pegawai administrasi yang bisa duduk di meja disebut dengan *white collar* (berkerah putih).

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)5/8/24

Biasanya orang-orang yang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja di Kantor dan juga orang-orang Belanda dan Timur Asing lainnya.²¹

Pemerintah Hindia Belanda membedakan antara *blue collar* dengan *white collar* semata-mata untuk memecah belah golongan Bumiputra, dimana oleh pemerintah Belanda antara *white collar* dengan *blue collar* diberikan kedudukan dan status yang berbeda. Orang-orang *white collar* dikatakannya adalah orang-orang yang terhormat yang pantang melakukan pekerjaan-pekerjaan kasar, sedangkan orang-orang *blue collar* adalah kuli kasar yang hampir sama kedudukan dengan budak yang harus tunduk dan patuh, hormat kepada orang-orang *white collar*. Disinilah letak kelicikan penjajah Belanda untuk memecah belah bangsa Indonesia sesuai dengan prinsip *de vide et impera*.

Pada awalnya sejak diadakan seminar Hubungan Perburuhan Pancasila pada tahun 1974 istilah buruh direkomendasikan untuk diganti dengan istilah pekerja.²² usulan penggantian ini didasari oleh pertimbangan istilah buruh yang sebenarnya merupakan istilah teknis biasa saja, telah berkembang menjadi istilah yang kurang menguntungkan. Mendengar kata buruh orang akan membayangkan sekelompok tenaga kerja dari golongan bawah yang mengandalkan otot. Di samping itu, dengan dipengaruhi oleh Paham *Marxisme*, buruh dianggap suatu kelas yang selalu menghancurkan pengusaha/majikan dalam perjuangannya. Oleh karena itu,

²¹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hal. 20.

penggunaan kata buruh telah mempunyai motivasi yang kurang baik, hal ini tidak mendorong tumbuh dan berkembangnya suasana kekeluargaan, kegotong royongan dan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam perusahaan sehingga perlu diganti dengan istilah baru. Untuk mendapatkan istilah baru yang sesuai dengan keinginan memang tidak mudah. Oleh karena itu, harus kembali dalam Undang-undang Dasar 1945 yang pada penjelasan Pasal 2 disebutkan bahwa “yang disebut golongan-golongan ialah badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja dan lain-lain badan kolektif”. Jelas disini UUD 1945 menggunakan istilah pekerja untuk pengertian buruh. Oleh karena itu disepakati penggunaan kata pekerja sebagai pengganti kata buruh karena mempunyai dasar hukum yang kuat.

Namun kemudian, dengan diundangkannya Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan istilah pekerja digandengkan dengan istilah buruh sehingga menjadi istilah pekerja/buruh.

Sedangkan Halili Toha dan Hari Pramono menjelaskan terdapat pengertian yang berbeda antara pekerja dengan buruh.

Pekerja adalah tiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja yang biasanya disebut “buruh bebas”, misalnya: dokter yang membuka praktek partikelir, pengacara (advokat), penjual kopi di pinggir jalan, petani yang menggarap sawahnya sendiri. Buruh bebas ini dapat dinamakan swapekerja. Buruh ialah barangsiapa bekerja pada majikan dengan menerima upah.²³

Dalam hal-hal tertentu yang tercakup dalam pengertian pekerja/buruh diperluas. Misalnya dalam hal kecelakaan kerja, Undang-undang No. 3 Tahun 1992

²³ Halili Toha dan Hari Pramono, *Op.Cit*, hal. 7.

tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 8 ayat (2) ditentukan bahwa:

Termasuk tenaga kerja dalam jaminan kecelakaan kerja ialah:

1. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan, baik yang menerima upah maupun tidak.
2. Mereka yang memborong pekerjaan, kecuali yang memborong adalah perusahaan.
3. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

2. Pengertian Pengusaha

Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Adanya istilah perseorangan dalam pengertian pemberi kerja oleh Undang-undang No. 13 Tahun 2003 ini tampaknya memberikan nuansa baru dalam ketenagakerjaan. Nuansa baru tersebut akan mencakup ibu rumah tangga dalam istilah pemberi kerja, sehingga pembantu rumah tangga (PRT) yang dipekerjakannya haruslah mendapatkan perlindungan sesuai ketentuan undang-undang ketenagakerjaan.²⁴

Menurut ketentuan dalam Pasal 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenakerjaan khususnya pada angka 5 terlihat bahwa pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu

²⁴ Zaeni Asyhadie, *Op Cit.*, hal. 29.

perusahaan milik sendiri.

- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Lalu Husni memberikan definisi pengusaha menunjuk pada orangnya sedangkan perusahaan menunjuk pada bentuk usaha atau organnnya.²⁵

Kamus Besar Bahasa Indonesia menjelaskan bahwa majikan ialah pengusaha sesuatu perusahaan atau orang yang memberi pekerjaan.²⁶

Dalam pengertian pengusaha ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan bukan miliknya) termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan). Lalu bagaimana hubungan hukum antara pengurus perusahaan dengan pemilik perusahaan tersebut.

Menjawab pertanyaan tersebut, perlu sedikit dilihat teori-teori yang terdapat dalam Hukum Dagang. Di dalam bukunya HMN Purwosutjipto disebutkan “adanya pembantu-pembantu dalam perusahaan. Di antara pembantu-pembantu dalam perusahaan ini ada yang disebut pimpinan perusahaan (manajer), yaitu pemegang

²⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2000, hal. 24.

²⁶ Departemen Pendidikan Nasional, *Op.Cit.*, hal. 191.

kuasa pertama dari pengusaha perusahaan”.²⁷

Menurut Zaeni Asyhadie, orang yang menjalankan sendiri perusahaan yang bukan miliknya menurut Pasal 1 angka 5 Undang-undang-Undang No. 13 Tahun 2003 di atas adalah sama dengan pimpinan perusahaan yang dimaksudkan oleh HMN Purwosutjipto. Menurut beliau sifat hubungan hukum yang terjadi antara pemilik perusahaan dengan pengurus (pimpinan perusahaan) adalah sebagai berikut:

1. Hubungan perburuhan, yaitu hubungan yang bersifat subordinasi antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Yang memerintah dan yang diperintah. Pengurus perusahaan (pimpinan perusahaan dengan sebaik-baiknya), sedangkan pengusaha mengikatkan dirinya untuk membayar upahnya.
2. Hubungan pemberian kuasa, yaitu hubungan hukum yang diatur dalam Pasal 1792 KUH Perdata. Pengusaha (pemilik perusahaan) merupakan pemberi kuasa, sedangkan si pimpinan perusahaan merupakan pemegang kuasa. Pemegang kuasa mengikatkan diri untuk menjalankan perintah pemberi kuasa. Sedangkan pemberi kuasa mengikatkan diri untuk memberi upah sesuai dengan perjanjian yang bersangkutan.²⁸

Selanjutnya yang dimaksudkana dengan perusahaan menurut Pasal 1 angka 6 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 adalah:

1. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan,

²⁷ Zaeni Asyhadie, *Op.Cit.*, hal. 30.

²⁸ *Ibid.*, hal. 30-31.

milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.



BAB III

TINJAUAN UMUM TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

A. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan. Apabila kita mendengar istilah PHK, yang biasa terlintas adalah pemecatan sepihak oleh pihak perusahaan karena kesalahan karyawan. Karenanya, selama ini singkatan PHK memiliki konotasi negatif. Padahal, kalau kita tilik definisi di atas yang diambil dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan PHK dapat terjadi karena bermacam sebab. Intinya tidak persis sama dengan pengertian dipecaat.

Pemutusan hubungan kerja (*separation*) adalah mengembalikan karyawan ke masyarakat. Hal ini disebabkan karyawan pada umumnya belum meninggal dunia sampai habis masa kerjanya. Oleh karena itu perusahaan bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tertentu yang timbul akibat dilakukannya tindakan pemutusan hubungan kerja. Di samping itu juga harus menjamin agar karyawan yang dikembalikan ke masyarakat harus berada dalam kondisi sebaik mungkin.

Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang karyawan dengan suatu organisasi perusahaan. Tergantung alasannya, PHK mungkin membutuhkan penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) mungkin juga tidak. Meski begitu, dalam praktek tidak semua PHK yang butuh penetapan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

dilaporkan kepada instansi ketenagakerjaan, baik karena tidak perlu ada penetapan, PHK tidak berujung sengketa hukum, atau karena karyawan tidak mengetahui hak mereka.

Sebelum Pengadilan Hubungan Industrial berdiri pada 2006, perselisihan hubungan Industrial masih ditangani pemerintah lewat Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) serta Pengadilan Tata Usaha Negara.

Alasan Pemutusan Hubungan Kerja

- Undang-Undang
- Keinginan perusahaan
- Keinginan karyawan
- Pensiun
- Kontrak kerja berakhir
- Kesehatan karyawan
- Meninggal dunia
- Perusahaan dilikuidasi.

Pemutusan hubungan kerja terjadi kalau salah satu pihak atau kedua belah pihak merasa rugi bilamana hubungan kerja tersebut dilanjutkan. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena:

1. Kemauan karyawan,
2. Kemauan perusahaan, atau

3. Kemauan kedua belah pihak,
4. Alasan pemutusan hubungan kerja antara lain:
5. Ketidakjujuran,
6. Ketidakmampuan bekerja,
7. Malas,
8. Pemabok,
9. Ketidakpatuhan,
10. Kemangkiran, dan ketidakdisiplinan,
11. Usia lanjut,
12. Sakit-sakitan terus menerus,
13. Kemunduran perusahaan,
14. Dan sebagainya.

B. Bentuk-Bentuk Pemutusan Hubungan Kerja

Bentuk-bentuk pemutusan hubungan kerja meliputi:

1. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Majikan.

Cara-cara yang dianut pada pemutusan hubungan kerja oleh majikan itu, merupakan aspek yang sangat penting dalam hubungan kerja, karena aturan dan praktek yang dilakukan dalam hal pemberhentian (dismissal) atau penghematan (lay off), mempengaruhi kepentingan vital dari majikan dan buruh.

Adalah dapat dimengerti, karena majikan itu bertanggung jawab atas jalannya baik

dan efektif dari perusahaannya, dia itu ingin mempertahankan kekuasaannya, kebebasannya sebanyak-banyaknya untuk mengambil keputusan tentang soal-soal yang mempengaruhi jalannya perusahaan itu. Dia ingin mengelakkan tiap kewajiban untuk menuruti suatu negara cara yang akan merugikan jalan baik perusahaannya. Hal itu tidak hanya mengenai soal rencana produksi, permodalan penjualan dan sebagainya, tetapi juga mengenai jumlah buruh yang dipekerjakan dan soal memilih satu persatu. Berdasarkan alam ekonomis itu, majikan menghendaki kebebasan yang maksimum dalam memperhatikan buruh, jika ia tidak puas dengan pekerjaan buruh itu atau keadaan perusahaannya membenarkan pengurangan buruh. Adalah jelas bahwa jika majikan diharuskan untuk menahan sejumlah buruh yang lebih besar dari seperlunya, dia mungkin tidak lagi mampu untuk mempertahankan keseimbangan keuangan dalam perusahaannya.

Prosedur pemberhentian dan penghematan dengan sendirinya harus dilihat dengan latar belakang ekonomi umumnya dari negara yang bersangkutan. Akibat pengakhiran hubungan kerja adalah sangat berbeda-beda berhubungan dengan adanya cukup lapangan pekerjaan atau pengangguran. Disini tidak akan dipersoalkannya lapangan pekerjaan atau pengangguran. Disini tidak akan mempersoalkan salah buruh kehilangan pekerjaan dan bukan masalah apakah dia akanmendapat atau tidaknya pekerjaan lain.

Soal pemutusan hubungan kerja juga ada hubungannya dengan ketentuan tentang adanya jaminan pendapatan (Income security) bagi buruh yang kehilangan

pekerjaan. Pendapat umum menghendaki supaya pemutusan hubungan kerja oleh majikan memenuhi syarat-syarat tertentu.

Syarat-syarat menghendaki itu adalah tenggang waktu pernyataan pengakhiran (opzeggingstermijn, period of notice) dasar-dasar untuk memilih buruh manakah yang akan diberhentikan atau diterima atau dihemat atau cara-cara mendapatkan pertimbangan atau perundingan sebelum pemutusan boleh dilakukan.

Dalam peraturan dapat dimintakan alasan-alasan untuk pemberhentian dan sering kali diadakan larangan pemberhentian dalam hal-hal lain. Kadang-kadang disyaratkan pemberian pesangon (severance allowance), menunjukkan jalan bagi buruh yang diperhentikan itu untuk dapat dipekerjakan kembali dan memberi buruh itu hak-hak untuk membantunya mendapatkan pekerjaan baru.

2. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Buruh.

Buruh dapat juga mengakhiri hubungan kerja itu tanpa pernyataan pengakhiran atau tanpa mengindahkan aturan yang berlaku bagi pernyataan pengakhiran, tetapi buruh yang berbuat demikian tanpa persetujuan pihak majikan, bertindak berlawanan dengan hukum.

Untuk menghindarkan segala akibat dari tindakan yang berlawanan dengan hukum itu, buruh harus secepat-cepatnya membayar ganti rugi atau buruh mengakhiri hubungan kerja secara demikian itu dengan alasan mendesak yang seketika itu juga harus diberitahukan kepada pihak majikan.

Ganti rugi adalah sebesar satu bulan itu terjadi dalam keadaan yang sedemikian

rupa sehingga kerugian yang diderita tidak dapat dipandang oleh ganti rugi yang diterima itu, pihak majikan dapat menuntut ganti rugi lagi di muka pengadilan negeri.

Alasan mendesak tersebut adalah keadaan yang sedemikianrupa sehingga mengakibatkan bahwa dari pihak buruh adalah tidak layak mengharapkan untuk meneruskan hubungan kerja. Alasan mendesak dapat dipandang antara lain :

- a. Apabila majikan menganiaya, menghina secara kasar atau melakukan ancaman yang membahayakan pihak buruh, anggota keluarga atau anggota rumah tangga buruh, atau membiarkan perbuatan semacam itu dilakukan oleh anggota rumah tangga atau buruh bawahan majikan.
- b. Apabila majikan membujuk atau mencoba membujuk buruh, anggota keluarga atau anggota rumah tangga buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang atau dengan tata susila atau membiarkan pembujukan atau percobaan pembujukan semacam itu dilakukan oleh anggota rumah tangga atau buruh bawahan majikan.
- c. Apabila majikan tidak membayar upah pada waktunya.
- d. Apabila majikan dimana makan dan pemondokan diperjanjikan, tidak memenuhinya secara layak.
- e. Apabila majikan tidak memberi cukup pekerjaan kepada buruh yang upahnya ditetapkan berdasarkan hasil pekerjaan yang dilakukan.
- f. Apabila majikan tidak memberi atau cukup memberi bantuan yang

diperjanjikan kepada buruh yang upahnya ditetapkan berdasarkan hasil pekerjaan yang dilakukan.

- g. Apabila majikan dengan jalan lain secara keterlaluan melalaikan kewajiban yang dibebankan padanya oleh perjanjian.
- h. Apabila majikan dalam hal sifat hubungan kerja tidak mencakupkannya, menyusun buruh, meskipun telah ditolak, untuk melakukan pekerjaan di perusahaan seorang majikan lain.
- i. Apabila terus berlangsungnya hubungan kerja bagi buruh dapat menimbulkan bahaya besar yang mengancam jiwa, kesehatan, kesusilaan atau nama baiknya yang tidak terlihat pada waktu pembuatan perjanjian kerja.
- j. Apabila buruh karena sakit atau alasan lain diluar kesalahannya, menjadi tidak mampu melakukan pekerjaan yang diperjanjikan

3. Hubungan Kerja Putus Demi Hukum.

Hubungan kerja yang diadakan untuk waktu tertentu, putus demi hukum bila waktu yang ditentukan itu lampau. Dengan habisnya waktu berlakunya itu hubungan kerja putus dengan sendirinya artinya tidak disyaratkan adanya pernyataan pengakhiran atau adanya tenggang waktu pengakhiran.

Untuk menjaga agar buruh atau adanya sekonyong-konyong menghadapi kenyataan tidak mempunyai pekerjaan lagi. Ada baiknya dimintakan dari pihak majikan agar sebelumnya dalam waktu yang layak, memberitahukan akan berakhirnya hubungan kerja itu kepada buruh.

Hubungan kerja putus demi hukum bila buruh meninggal dunia, bila watak hanya hubungan kerja atau perjanjian kerja atau perjanjian kerja itu sendiri menghendaki sebaliknya.

Ketentuan bahwa meninggalnya majikan tidak memutuskan hubungan kerja sebenarnya hanya merupakan cetusan dari prinsip yang lebih tinggi, yaitu bahwa pemindahan tangan suatu perusahaan tidak memutuskan hubungan kerja.

4. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan.

Masing-masing pihak, yaitu pihak majikan dan buruh setiap waktu, juga sebelum pekerjaan dimulai, berwenang berdasarkan permintaan tertulis kepada pengadilan negeri ditempat kediamannya yang sebenarnya untuk menyatakan perjanjian kerja putus.

Dipandang sebagai alasan penting, selain alasan mendesak, adalah juga perubahan keadaan pribadi atau kekayaan dari pemohon atau pihak lainnya atau perubahan dalam hal pekerjaan dilakukan yang sedemikian rupa sifatnya sehingga adalah layak segera atau dalam waktu pendek di putuskannya hubungan kerja itu.

Pengadilan meluluskan permintaan itu hanya setelah mendengar atau memanggil secara sah pihak lainnya.

Jika pengadilan meluluskan permintaan itu Pengadilan menetapkan saat hubungan kerja itu akan berakhir.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengadilan atas permintaan pihak majikan dengan sendirinya tak memerlukan ijin lagi dari panitia penyelesaian

perburuhan.

Demikianlah juga dengan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Balai Harta Peninggalan untuk kepentingan majikan yang dinyatakan palit dan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perwakilan Indonesia di luar Indonesia untuk kepentingan pengusaha kapal.

Terhadap putusan pengadilan negeri tersebut tidak ada jalan untuk melawannya, dengan tidak mengurangi wewenang Jaksa Agung untuk semata-mata demi kepentingan undang-undang, mengajukan kasasi terhadap putusan tersebut.

C. Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka (22) menyebutkan perselisihan hubungan industrial, yaitu perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Bunyi Pasal 1 angka 22 tersebut di atas sama isinya dengan apa yang diatur dalam Pasal 1 angka 1 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Perselisihan hubungan industrial adalah suatu hal yang lumrah dalam dunia usaha. Karena manusia sebagai makhluk sosial selalu mengadakan interaksi dengan manusia lainnya, maka merupakan suatu hal yang wajar jika dalam interaksi tersebut terjadi perbedaan paham yang mengakibatkan konflik antara satu dengan yang lain. Karena merupakan sesuatu yang lumrah, maka yang penting adalah bagaimana meminimalisasi atau mencari penyelesaian dari konflik tersebut, sehingga konflik yang terjadi tidak menimbulkan ekses-ekses negatif. Demikian halnya dalam bidang ketenagakerjaan, meskipun para pihak yang terlibat di dalamnya sudah diikat dengan perjanjian kerja namun terjadi konflik tetap tidak dapat dihindari.

Dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 maka dapat dilihat bahwa perselisihan hubungan industrial tersebut terjadi karena:

1. Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau SP/SB karena adanya perselisihan mengenai hak.
2. Karena adanya perselisihan kepentingan.
3. Karena adanya perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.
4. Karena adanya perselisihan antara SP/SB dalam satu perusahaan.²⁹

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama dilakukan di perusahaan, wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit yaitu penyelesaian melalui musyawarah untuk mencapai mufakat paling lama

²⁹ Thoga M. Sitorus, *Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia dan Daerah (Pasca Reformasi)*, Bina Media Perintis, Medan, 2007, hal. 79.

30 hari sejak dimulainya perundingan. Apabila perundingan tidak mencapai kesepakatan maka perundingan bipartit dianggap gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan risalah/bukti perundingan.

Setelah menerima bukti-bukti pencatatan secara lengkap, instansi ketenagakerjaan wajib menawarkan kepada pihak-pihak untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase, suatu badan independen di luar instansi ketenagakerjaan yang terdaftar dan ditetapkan oleh Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi. Dalam hal para pihak yang berselisih tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase maka sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial, instansi ketenagakerjaan menyerahkan perkaranya kepada mediator yang berada di setiap kantor ketenagakerjaan Kabupaten/Kota dan diupayakan dapat selesai di tingkat mediator untuk menghindari menumpuknya perkara di Pengadilan Hubungan Industrial. Bila tercapai kesepakatan melalui mediasi dibuat Perjanjian Bersama disaksikan mediator dan didaftarkan ke Pengadilan Negeri untuk membuat anjuran tertulis kepada pihak-pihak untuk dijawab, anjuran diterima atau ditolak, bila ditolak para pihak dapat melanjutkan ke Pengadilan Negeri.

Putusan Pengadilan Negeri, khusus mengenai perkara perselisihan kepentingan dan perselisihan antar SP/SB merupakan putusan akhir dan bersifat tetap. Sedangkan putusan mengenai perselisihan hak dan PHK mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung. Jadi dalam perkara

ini tidak dikenal adanya banding ke Pengadilan Tinggi tetapi langsung kasasi ke MA. Waktu penyelesaian di PN 50 hari kerja dan MA 30 hari kerja. Keseluruhan penyelesaian/penanganan PHI dari Bipartit di Perusahaan sampai putusan Mahkamah Agung memakan waktu sangat singkat yaitu 140 hari dan akan bertambah lagi waktunya bila Polisi ikut menanganinya.

D. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial terdiri dari perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja. Perselisihan hubungan industrial pada dasarnya diselesaikan di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (Pengadilan PHI).

Sebelum mencapai tahap atau tingkat Pengadilan PHI dapat ditempuh tahap-tahap awal atau alternatif yang terdiri dari :

1. Lembaga Bipartit,
2. Mediasi,
3. Konsiliasi, dan
4. Arbitrase.³⁰

Adapun tahap-tahap sebagaimana disebutkan di atas dapat dapat diuraikan sebagai berikut:

³⁰ Eggi Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering*, PPMI, Jakarta, 2005, hal. 12.

1. Lembaga Bipartit

Lembaga Bipartie adalah suatu bentuk perundingan antara pekerja/buruh atau serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian secara musyawarah ini juga diamanatkan oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu dalam Pasal 136 ayat (1) yang menyebutkan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh secara amusyawah untuk mufakat. Dan dalam ayat 2 menyebutkan bahwa dalam hal penyelesaian secara muswarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

Lembaga bipartit terdiri dari wakil pengusaha dan wakil pekerja dan atau serikat pekerja. Bila dalam perusahaan belum terbentuk serikat pekerja, wakil pekerja di Lembaga Bipartit dipilih mewakili unit-unit kerja dan atau kelompok profesi. Bila terdapat lebih dari satu serikat pekerja, wakil mereka di Lembaga Bipartit ditetapkan secara proporsional.

Semua jenis perselisihan diupayakan diselesaikan di Lembaga Bipartit. Kesepakatan atau kompromi yang di Lembaga Bipartit dirumuskan dalam bentuk Persetujuan Bersama dan ditandatangani oleh para pihak yang berselisih. Bila satu pihak tidak melaksanakan Persetujuan Bersama tersebut, pihak yang dirugikan dapat

mengajukan permohonan penetapan eksekusi kepada Pengadilan PHI di Pengadilan Negeri setempat tidak diatur secara khusus dalam Undang-undang.³¹

Walaupun tidak diatur secara khusus dalam Undang-Undang serikat-serikat pekerja di satu perusahaan dapat membentuk Forum Komunikasi Antar Serikat Pekerja. Penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja dianjurkan dilakukan secara bipartit dalam forum ini bila mereka enggan menyelesaikannya di Lembaga Bipartit yang telah ada.

Penyelesaian secara bipartit ini wajib dilaksanakan dan dibuat risalah yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Proses bipartit ini harus selesai dalam waktu 30 hari, dan jika melewati 30 hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Jika perundingan mencapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang mengikat dan menjadi hukum bagi para pihak. Perjanjian bersama tersebut harus didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak yang mengadakan perjanjian bersama dan jika tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftarkan.

³¹ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*, Penerbit PT. Raja Grafindo Parsada, Jakarta 2004, hal. 71.

2. Mediasi oleh Mediator

Mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui muswarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Jadi mediasi ini merupakan lembaga yang berwenang menyelesaikan segala jenis perselisihan. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi ini dilakukan di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota atau dengan kata lain yang menjadi mediator adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja.

Pada instansi Pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan diangkat beberapa orang pegawai sebagai mediator yang berfungsi melakukan mediasi menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja.

Perbedaannya dengan UU No. 22 Tahun 1957 adalah jika sebelumnya setiap perselisihan wajib melalui proses perantaraan (mediasi) terlebih dahulu, maka berdasarkan UU PPHI (selain perselisihan hak), pihak dinas tenaga kerja terlebih dahulu menawarkan kepada para pihak untuk dapat memilih konsiliasi atau arbitrase (tidak langsung melakukan mediasi), jika para pihak tidak menetapkan pilihan melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari, maka penyelesaian kasus akan dilimpahkan kepada mediator.

Atas kesepakatan bersama, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja memilih seorang mediator dari daftar nama mediator yang tersedia di Kantor Pemerintah

setempat, kemudian secara tertulis mengajukan permintaan untuk membantu menyelesaikan perselisihan mereka.³²

Dalam 7 hari setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan, mediator sudah harus mempelajari dan menghimpun informasi yang diperlukan, kemudian segera paling lambat pada hari kedelapan mengadakan pertemuan atau sidang mediasi. Untuk itu, mediator dapat memanggil saksi dan atau saksi ahli.

Bila pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja mencapai kesepakatan, kesepakatan tersebut dirumuskan dalam Persetujuan Bersama yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih diketahui oleh mediator.

Bila pengusaha dan atau pekerja tidak mencapai kesepakatan, dalam paling lama 14 hari setelah sidang mediasi pertama, mediator harus sudah membuat anjuran tertulis kepada pihak-pihak yang berselisih. Kemudian dalam 14 hari setelah menerima anjuran tertulis tersebut, para pihak yang berselisih harus sudah menyampaikan pendapat secara tertulis kepada mediator menyatakan menyetujui atau menolaknya.

Bila pihak-pihak yang berselisih menerima anjuran mediator, kesepakatan tersebut dirumuskan dalam Persetujuan Bersama. Bila anjuran tertulis ditolak, maka pihak yang menolak mengajukan gugatan kepada Pengadilan PHI setempat. Untuk itu mediator menyelesaikan dokumen yang diperlukan dalam 5 hari kerja.

Dengan demikian seluruh proses mediasi diselesaikan paling lama dalam 40 hari kerja.

Telah dijelaskan sebelumnya dalam perundingan bipartit, jika para pihak gagal menyelesaikannya secara bipartit maka para pihak harus mencatatkan hal tersebut dan kemudian instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.

3. Konsiliasi oleh Konsiliator

Konsiliator adalah anggota masyarakat yang telah berpengalaman di bidang hubungan industrial dan menguasai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang ditunjuk oleh Menteri melakukan konsiliasi dan anjuran tertulis kepada pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Daftar konsiliator untuk satu wilayah kerja disediakan di kantor Pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Atas kesepakatan para pihak yang berselisih pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja memilih dan meminta konsiliator dari daftar konsiliator setempat untuk menyelesaikan perselisihan mereka mengenai kepentingan atau PHK.³³

Sama halnya dengan mediator, konsiliator harus menghimpun informasi yang diperlukan dalam 7 hari setelah menerima permintaan konsiliasi, dan paling lambat pada hari kedelapan sudah memulai usaha konsiliasi. Paling lambat dalam 14 hari sesudah sidang konsiliasi pertama, kesepakatan pengusaha dan pekerja sudah

³³ Lalu Husni, *Op Cit* hal. 51.

dirumuskan dalam Perjanjian Bersama, atau bila pihak yang berselisih tidak mencapai kesepakatan, konsiliator sudah menyampaikan anjuran tertulis. Pengusaha dan pekerja harus menyampaikan pernyataan menerima atau menolak anjuran konsiliator paling lama dalam 14 hari. Bila kedua pihak menerima anjuran, Perjanjian Bersama untuk itu diselesaikan dalam 5 hari. Bila pengusaha atau pekerja menolak anjuran, pihak yang menolak menggugat pihak yang lain ke Pengadilan PHI.

Secara keseluruhan, konsiliator harus menyelesaikan satu kasus perselisihan maksimum dalam 40 hari. Dalam proses konsiliasi, konsiliator dapat memanggil saksi dan saksi ahli. Pemerintah membayar honorarium konsiliator, serta biaya perjalanan dan akomodasi saksi dan saksi ahli.

4. Arbitrase oleh Arbiter

Kata arbitrase berasal dari kata *arbitrare* (Latin), *arbitrage* (Belanda dan Perancis), *arbitration* (Inggris), yang berarti kekuasaan untuk menyelesaikan sesuatu menurut kebijaksanaan atau damai oleh arbiter atau wasit.

Pasal 1 (1) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase Alternatif Penyelesaian Sengketa menyebutkan : Arbitrase adalah cara penyelesaian sengketa perdata di luar pengadilan yang didasarkan pada Perjanjian Arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa.

Sanusi Bintang mengutip pendapat R. Subekti yang mengartikan arbitrase adalah penyelesaian atau pemutusan untuk seorang hakim atau para hakim berdasarkan persetujuan bahwa para pihak akan tunduk pada atau menaati keputusan

yang diberikan oleh hakim atau para hakim yang mereka pilih atau tunjuk tersebut.³⁴

Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan oleh seorang atau tiga orang arbiter, yang atas kesepakatan para pihak yang berselisih diminta menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja. Dalam hal pihak yang berselisih memilih 3 orang arbiter, dalam 3 hari masing-masing pihak dapat menunjuk seorang arbiter, dan paling lambat 7 hari sesudah itu, kedua arbiter tersebut menunjuk arbiter ketiga sebagai Ketua Majelis Arbiter.

Sama halnya dengan juru atau dewan pemisah dalam UU No. 22 tahun 1957, arbiter menurut UU PPHI ini harus memenuhi syarat tertentu yang oleh pemerintah dan terdaftar di Kantor Pemerintah yang membidangi ketenagakerjaan.

Dalam kesepakatan memilih penyelesaian arbitrase, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja membuat surat perjanjian arbitrase yang antara lain memuat pokok persoalan perselisihan yang diserahkan kepada arbiter, jumlah arbiter yang akan dipilih dan kesiapan untuk tunduk pada dan menjalankan keputusan arbitrase.

Arbiter pertama-tama mengupayakan penyelesaian secara bipartit. Bila penyelesaian berhasil, arbiter membuat akte perdamaian. Bila kedua pihak-pihak tidak mencapai titik perdamaian, arbiter melanjutkan siding-sidang kedua belah pihak dan bila perlu mengundang saksi. Secara keseluruhan, arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu 30 hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Atas persetujuan kedua belah pihak yang

³⁴ Sanusi Bintang dan Dahlan, *Pokok-Pokok Hukum Ekonomi dan Bisnis*, Citra Aditya Bakti,

Bandung, 2000, hal. 118.

berselisih, arbiter hanya dapat memperpanjang waktu penyelesaian paling lama 14 hari kerja.

Putusan arbitrase merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih. Bila salah satu pihak tidak melaksanakan keputusan arbitrase, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan kepada Pengadilan Negeri untuk memerintahkan pihak tersebut melaksanakan keputusan arbitrase.

Dalam paling lama 30 hari sejak keputusan arbiter, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan peninjauan kembali kepada Mahkamah Agung, hanya apabila :

1. Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan ternyata diakui atau terbukti palsu;
2. Pihak lawan terbukti secara sengaja menyembunyikan dokumen yang bersifat menentukan dalam pengambilan keputusan;
3. Keputusan arbitrase terbukti didasarkan pada tipu muslihat pihak lawan;
4. Putusan melampaui kewenangan arbiter;
5. Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

E. Kedudukan dan Fungsi Peradilan Industrial dalam Menyelesaikan Sengkata Buruh

Pada tanggal 14 Januari 2004 disahkan dan diundangkan sebuah undang-

undang dalam Lembaran Negara RI Tahun 2004 No. 6. Undang-undang tersebut diberi nama Undang-undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial No. 2 Tahun 2004.

Selanjutnya pada tanggal 3 Agustus 2005 diundangkan pula Undang-undang No. 2 Tahun 2005 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Penangguhan Mulai Berlakunya Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menjadi Undang-undang dalam Lembaran Negara Tahun 2005 No. 73. Dengan adanya Undang-undang No. 2 Tahun 2005 maka Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mulai diberlakukan sejak tanggal Undang-undang No. 2 Tahun 2005 disahkan.

Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan rangkaian dari Undang-undang yang mengatur kedudukan dan kekuasaan peradilan di negara Republik Indonesia. Selain itu Undang-undang tersebut juga merupakan lanjutan yang melengkapi Undang-undang Mahkamah Agung No. 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung yang selanjutnya diubah dengan Undang-undang No. 5 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-undang No. 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung, Undang-undang Peradilan Umum no. 2 Tahun 1986, dan Undang-undang Peradilan Tata Usaha Negara No. 5 Tahun 1986.

Dengan lahirnya Undang-undang No. 2 Tahun 2004, setiap lingkungan peradilan yang disebut dalam Pasal 10 Undang-undang Republik Indonesia No. 4

Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman yang berbunyi:

- (1) Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi.
- (2) Badan peradilan yang berada di bawah Mahkamah Agung meliputi badan peradilan dalam lingkungan peradilan umum, peradilan agama, peradilan militer dan peradilan tata usaha.

Salah satu tujuan pokok Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah mempertegas kedudukan kekuasaan Peradilan Hubungan Industrial sebagai salah satu pelaksana kekuasaan kehakiman atau *judicial power* dalam Negara Republik Indonesia. Penegasan tujuan ini dapat disimak dalam rumusan konsideran huruf b dan d. Dalam huruf b dirumuskan: “bahwa dalam era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, adil dan murah”. Dari rumusan ini ditegaskan bahwa lingkungan Peradilan Perselisihan Hubungan Industrial adalah salah satu pelaksana kekuasaan kehakiman yang ikut berfungsi dan berperan menegakkan keadilan, kebenaran, ketertiban, dan kepastian hukum. Agar jelas peran dan fungsinya melaksanakan kekuasaan kehakiman, huruf d konsideran menegaskan “bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut pada huruf a, b dan c perlu ditetapkan Undang-undang yang mengatur tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”. Kemudian hal ini dipertegas lagi dalam Pasal 55

Undang-undang No. 2 Tahun 2004 yang berbunyi “Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum”.

Keadaan ini menjelaskan semakin memperjelas kesederajatan lingkungan Pengadilan Hubungan Industrial sebagai kekuasaan kehakiman dengan lingkungan lain. Dengan demikian kedudukan dan fungsi lingkungan Pengadilan Hubungan Industrial bergandengan dalam suatu kesederajatan yang sama dengan lingkungan Peradilan Umum, Peradilan Militer, Peradilan Tata Usaha Negara, Peradilan Agama dan Peradilan Niaga.

Dengan pembedangan kekuasaan masing-masing peradilan tanpa subordinasi antara yang satu dengan yang lain. Masing-masing secara otonomi berdiri sendiri dan berpuncak pada Mahkamah Agung. Hal ini ditegaskan dalam angka 9 Penjelasan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 yang berbunyi: “Pengadilan Hubungan Industrial berada pada lingkungan peradilan umum dan dibentuk pada Pengadilan Negeri secara bertahap dan pada Mahkamah Agung”.

Apabila ditelaah lebih jauh lagi maka dapat dikatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial (Pasal 1 ayat 17 Undang-undang No. 2 Tahun 2004). Kemudian ditegaskan dalam Pasal 55, Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang berada di lingkungan peradilan umum. Menurut Undang-undang No. 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman ditetapkan bahwa

segala urusan mengenai peradilan, baik yang menyangkut teknis yudisial maupun urusan organisasi, administrasi dan finansial berada di bawah satu atap yakni Mahkamah Agung. Ketentuan tersebut direalisasikan oleh Keppres No. 21 Tahun 2004 tentang Pengalihan Organisasi, Administrasi, dan finansial dalam lingkungan Peradilan Umum, Peradilan Tata Usaha Negara dan Peradilan Agama ke Mahkamah Agung, serta Keppres No. 56 Tahun 2004 untuk peralihan Peradilan Militer. Dengan demikian Pengadilan Hubungan Industrial berada di bawah Mahkamah Agung.

kenyataannya, Mahkamah Agung tidak mempunyai anggaran untuk pembentukan Pengadilan Hubungan Industrial ini. Pihak yang mempunyai anggaran adalah Departemen Tenaga Kerja. Pada tahun anggaran 2004 sesuai dengan hasil pembahasan antara DPR dengan pemerintah yang hasilnya telah dituangkan dalam Undang-undang No. 28 Tahun 2003 tentang RAPBN 2004, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi memperoleh alokasi anggaran pembangunan sebesar Rp0. 947,118 miliar, yang diantaranya terdapat anggaran untuk penyiapan pengadilan perselisihan hubungan industrial di 30 propinsi dan pelatihan 308 orang Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial serta pendidikan dan pelatihan pegawai fungsional perantara dan pegawai pengawas ketenagakerjaan sejumlah 60 orang.³⁵

Pengadilan Hubungan Industrial dalam masa sekarang ini telah melakukan fungsinya dalam melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk pada setiap Pengadilan Negeri

³⁵ Dyah Pitaloka, *Op.Cit.*, hal. 17.

Kabupaten/Kota yang berada di setiap Ibukota Provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan. Pengadilan Hubungan Industrial dapat pula dibentuk di daerah kabupaten/kota yang padat industri, melalui keputusan Presiden. “Dalam sejarah berdirinya Pengadilan Hubungan Industri pada tahap pertama akan dibentuk 35 Pengadilan Hubungan Industrial di 32 ibukota provinsi dan tiga di daerah yang padat industri serta memiliki potensi terjadinya sengketa cukup tinggi. Daerah tersebut adalah Bekasi, Tangerang dan Sidoarjo”.³⁶

Pasal 56 menyebutkan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial berwenang memeriksa dan memutus mengenai:

1. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak.
2. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.
3. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja.
4. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Sesuai dengan Pasal 56 tersebut, dapat dilihat bahwa terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung (jo Pasal 110). Sedangkan putusan Pengadilan hubungan Industrial mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan merupakan putusan yang pertama dan terakhir.

Hal lainnya yang diatur secara khusus dalam Undang-undang Penyelesaian

Perselisihan Hubungan Industrial adalah ketentuan mengenai hakim ad Hoc dan kepanitera dalam Pengadilan Hubungan Industrial. Selain itu, terdapat pula hal-hal yang baru yang tidak lazim, dalam Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini seperti misalnya terdapat ketentuan pembebasan biaya perkara dan juga pembebasan biaya eksekusi bagi gugatan yang nilainya di bawah Rp. 150 juta. Ketentuan mengenai pembebasan biaya perkara ini seharusnya dipertimbangkan dengan matang, karena harus diatur alokasi pembiayaan yang tidak sedikit bagi Pengadilan Hubungan Industrial dalam memproses suatu perkara.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Akibat hukum pemutusan hubungan kerja di Telkomsel Medan maka perjanjian kerja antara PT. Telkomsel Medan dengan karyawannya tersebut terputus dan karyawan memiliki hak untuk mendapatkan upah dan juga intensif atas terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut.
2. Implementasi dari peradilan perindustrian berdasarkan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 sudah berjalan dan dalam prakteknya perkara yang diperiksa didominasi oleh perkara pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Keadaan ini disebabkan sulitnya pekerja sebagai pihak yang berpekarra mengajukan pembuktian apabila mengajukan sengketa ke Pengadilan Industrial di luar sengketa pemutusan hubungan kerja.

B. Saran

1. Kepada instansi pengadilan hendaknya dapat menghilangkan pelaksanaan kutipan biaya untuk beracara di luar yang ditetapkan oleh undang-undang khususnya dalam Pengadilan Khusus Peradilan Hubungan Industrial.
2. Kepada para hakim yang memutus perkara perselisihan hubungan industrial hendaknya dapat melakukan tugasnya secara lebih manusiawi dengan mengedepankan semangat keadilan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku/Literatur

- Abdul Muis, *Metode Penulisan Skripsi dan Metode Penelitian Hukum*, Fakultas Hukum USU, Medan, 1990.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, PN. Balai Pustaka, Jakarta, 2003.
- Eggi Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering*, PPMI, Jakarta, 2005.
- Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh*, Bina Aksara, Jakarta, 1987.
- Lalu Husni, *Hubungan Kerja, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.
- _____, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2000.
- _____, *Penyelesaian Perselisian Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*. Penerbit PT. Raja Grafindo Parsada, Jakarta 2004.
- M. Nur Rasaid, *Hukum Acara Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta, 2003.
- Saiful Anwar, *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja dengan pengusaha, pelengkap Sistem Hubungan Industrial Syariah*, Penerbit Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat fak. Hukum USU, Medan, 2007.
- Sanusi Bintang dan Dahlan, *Pokok-Pokok Hukum Ekonomi dan Bisnis*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta, 2007.
- Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, 2002.
- Thoga M. Sitorus, *Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia dan Daerah (Pasca Reformasi)*, Bina Media Perintis, Medan, 2007.

UNIVERSITAS MEDAN AREA