

**UPAYA HUKUM PEKERJA KONTRAK YANG DI
PHK DI TINJAU DALAM UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN¹**

Oleh : Viken Armando Rosok²

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana upaya hukum pekerja kontrak yang di PHK dalam masa kontrak berdasarkan Undang undang Nomor 13 Tahun 2003 dan bagaimana tindakan pemerintah dalam melakukan pencegahan agar tidak terjadi PHK terhadap pekerja kontrak oleh perusahaan, yang dengan menggunakan metode penelitian hukum normative disimpulkan bahwa: 1. Berbagi keputusan mengenai perjanjian perburuhan tidak banyak para sarjana memberikan pengertian yang berbeda-beda. Hal ini di sebabkan karena undang-undang Nomor 21 Tahun 1954 (Tentang perjanjian perburuhan antara serikat buruh dan majikan) telah memberikan pengertian yang jelas tentang perjanjian perburuhan ini. Karyawan Kontrak diartikan secara hukum adalah Karyawan dengan status bukan Karyawan tetap atau dengan kalimat lain Karyawan yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasar kesepakatan antara karyawan dengan Perusahaan pemberi kerja. Dalam istilah hukum Karyawan kontrak sering disebut "Karyawan PKWT", maksudnya Karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Secara hukum dikenal 2 (dua) macam Karyawan yaitu Karyawan Kontrak (PKWT) dan Karyawan Tetap atau karyawan PKWTT/Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. 2. Pelaksanaan PHK sehingga ada acuan yang dapat digunakan oleh pekerja untuk mencermati keputusan PHK yang dilakukan oleh pihak pengusaha/perusahaan Undang Undang ketenagakerjaan 2003 mewajibkan kepada pihak pengusaha/perusahaan untuk terlebih dahulu mengajukan permohonan izin melakukan PHK kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI). Pengusaha memberikan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan

bakal di terima oleh parah buruh namun karena para buruh-buruh yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, maka akibatnya kebijaksanaan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sama.

Kata kunci: pekerja kontrak, phk

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pekerja Kontrak diartikan secara hukum adalah Pekerja dengan status bukan Pekerja tetap atau dengan kalimat lain Pekerja yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasar kesepakatan antara Pekerja dengan Perusahaan pemberi kerja. Dalam istilah hukum Pekerja kontrak sering disebut "Pekerja PKWT", maksudnya Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Secara hukum dikenal 2 (dua) macam Pekerja yaitu Pekerja Kontrak (PKWT) dan Pekerja Tetap atau Pekerja PKWTT/Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Dasar Hukum PKWT ada dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 56 yang menyatakan :

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

Kondisi buruh yang sudah memprihatinkan, ditambah adanya diskriminasi perlindungan terhadap pekerja menambah keprihatinan hal tersebut. Pentingnya perlindungan bagi pekerja/buruh biasanya berhadapan dengan kepentingan pengusaha untuk mendapatkan keuntungan (Profit) yang sebesar-besarnya dalam menjalankan usahanya. Sehingga seringkali pihak pekerja/buruh dirugikan secara langsung. Secara umum persoalan perburuhan lebih banyak diidentikkan dengan persoalan antara pekerja dengan pengusaha.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana upaya hukum pekerja kontrak yang di PHK dalam masa kontrak berdasarkan Undang undang Nomor 13 Tahun 2003 ?

¹ Artikel skripsi; Pembimbing skripsi: Berlian Manopo, SH, MH dan Atie Ollie, SH, MH

² Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi, Manado; NIM: 13071101034

2. Bagaimana tindakan pemerintah dalam melakukan pencegahan agar tidak terjadi PHK terhadap pekerja kontrak oleh perusahaan?

C. Metode Penelitian

Penulisan ini menggunakan penelitian hukum normatif yang termasuk jenis penelitian, di mana di dalamnya penulisan meneliti dan mempelajari norma yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan ataupun norma yang mengatur tentang upaya hukum pekerja kontrak yang di PHK dalam masa kontrak berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat di sesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

PEMBAHASAN

A. Pekerja Kontrak Yang Di PHK Dalam Masa Kontrak Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Karyawan Kontrak diartikan secara hukum adalah Karyawan dengan status bukan Karyawan tetap atau dengan kalimat lain Karyawan yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasar kesepakatan antara karyawan dengan Perusahaan pemberi kerja. Dalam istilah hukum Karyawan kontrak sering disebut “Karyawan PKWT”, maksudnya Karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Secara hukum dikenal 2 (dua) macam Karyawan yaitu Karyawan Kontrak (PKWT) dan Karyawan Tetap atau karyawan PKWTT/Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.³

Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Pekerja sering disebut **karyawan tetap** selain tertulis, PKWTT dapat juga dibuat secara lisan dan tidak wajib mendapat pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Jika

PKWTT dibuat secara lisan maka perusahaan wajib membuat **surat pengangkatan kerja** bagi karyawan yang bersangkutan agar yang bersangkutan bisa terikat sementara.

PKWTT dapat mensyaratkan adanya **masa percobaan kerja (*probation*)** untuk paling lama 3 (tiga) bulan, bila ada yang mengatur lebih dari 3 bulan, maka demi hukum sejak bulan keempat, si pekerja sudah dinyatakan sebagai pekerja tetap (PKWTT). Selama masa percobaan, Perusahaan wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.⁴

Pekerja berhak mendapatkan jaminan kesejahteraan yang diberikan oleh pengusaha, seperti yang tertulis dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 99 dan Pasal 100 :

1. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
2. Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
4. Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.
5. Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Umumnya suatu perjanjian hanya mengikat pihak-pihak yang membuatnya. Perjanjian perburuhan tidak demikian keadannya. Disamping mengikat pihak-pihak yang membuatnya, ia juga mengikat pihak ketiga. Pihak ketiga yang terkait oleh perjanjian perburuhan adalah.

1. buruh sebagai anggota perkumpulan majikan;

³ http://www.kompasiana.com/hendarianto.lawfirm/hak-hak-anda-sebagai-karyawan-kontrak_550bae228133116d2cb1e12e. Diakses 18 April 2017.

⁴ <http://www.gajimu.com/main/pekerjaan-yanglayak/kontrak-kerja/kontrak-kerja>. Di akses pada 18 April 2017

2. majikan sebagai anggota perkumpulan majikan;
3. buruh sebagai anggota baru serikat buruh;
4. majikan sebagai anggota baru perkumpulan majikan;
5. buruh yang tidak lagi menjadi anggota serikat buruh baik karena permintaannya sendiri maupun dipecat;
6. majikan yang tidak lagi menjadi anggota perkumpulan majikan.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.⁵ Dengan demikian maka perlindungan pekerja ini akan mencakup:

1. Norma keselamatan Kerja: yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan keuangan serta cara-cara melakukan pekerjaan.
2. Norma kesehatan kerja dan heigienc kesehatan perusahaan hatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit. Mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi hegiene kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja.
3. Norma kerja yang meliputi: perlindungan terhadap tenagakerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja, wanita, anak kesusilaan ibadah menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja menjamin daya guna kerja yang tinggi

seta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral;

4. Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan/ atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitas akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.⁶

B. Tindakan Pemerintah Dalam Melakukan Pencegahan Agar Tidak Terjadi PHK Terhadap Pekerja Kontrak Oleh Perusahaan.

Pemutusan hubungan kerja dilarang dilakukan oleh pengusaha atau majikan, ini sesuai dengan ketentuan perUndang-Undangan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 153 :

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 perundang-undangan 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, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
7. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja,

⁵ Agusfiar Wahab Dkk, *Dasar-Dasar hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, Hal 75

⁶ *Ibid*, Hal 76

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.

Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pun mengatur tata cara pelaksanaan PHK sehingga ada acuan yang dapat digunakan oleh pekerja untuk mencermati keputusan PHK yang dilakukan oleh pihak pengusaha/perusahaan Undang Undang ketenagakerjaan 2003 mewajibkan kepada pihak pengusaha/perusahaan untuk terlebih dahulu mengajukan permohonan izin melakukan PHK kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI).

Penyelesaian sengketa melalui pengadilan adalah suatu pola penyelesaian sengketa yang terjadi antara para pihak, yakni penyelesaian oleh pengadilan putusannya bersifat meningkat. Sedangkan penyelesaian sengketa melalui alternatif penyelesaian sengketa (ADR) adalah lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang di sapakati para pihak.⁷

Penyelesaian di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli (pasal 1 ayat (10) Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif pilihan penyelesaian sengketa). Apabila mengacu ketentuan Pasal 1 ayat (10) Undang- undang Nomor 30 Tahun 1999 maka cara penyelesaian sengketa melalui ADR dibagi menjadi lima cara :

1. Konsultasi,
2. Negosiasi,
3. Mediasi,
4. konsiliasi atau,

5. penilaian ahli.⁸

Penyelesaian sengketa kerja antara pekerja dan pengusaha bisa diselesaikan dalam empat cara seperti yang diatas, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 151 dan 152 :

1. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
2. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
3. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
4. Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya;
5. Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah diundangkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2);
6. Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan;

⁷ *Ibid*, Hal 140

⁸ *Ibid*,

Masa menunggu keputusan dari LPPH baik pengusaha maupun pekerja tetap menjalankan kewajibannya seperti semula. Kecuali jika pengusaha melakukan skorsing kepada pekerja, pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja tetap menerima upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima.

Total brechts artinya pelaksanaan kontrak tidak mungkin dilaksanakan, sedangkan *partial brechts*. Seorang debitur baru dikatakan wanprestasi apabila ia telah dilakukan sebanyak tiga kali oleh kreditur atau juru sita. Somasi itu minimal telah dilakukan sebanyak tiga kali oleh kreditur atau juru sita. Apabila somasi itu tidak diindahkannya, maka kreditur berhak membawa persoalan itu ke pengadilan. Dan pengadilan lah yang akan memutuskan, apakah debitur wanprestasi atau tidak.⁹

Curhat 1 kasus kesalahpahaman antara pekerja dan perusahaan tempatnya bekerja sering terjadi karena kurang telitinya pekerja dalam membaca surat perjanjian kerja. Perjanjian kerja dalam pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 adalah, "perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak."¹⁰

Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 adalah, "Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah"

Pengertian peraturan perusahaan dalam pasal 1 angka 20 UU No 13 Tahun 2003, yaitu "peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan." Bagi seorang pekerja, perjanjian kerja dan peraturan perusahaan sangat untuk diketahui agar tidak terlihat masalah hukum pada kemudian hari.

Aspek penting sasaran keamanan kerja mengigit resiko bahayanya adalah penerapan teknologi terutama teknologi terakhir. Tujuan peraturan keamanan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Melindungi pekerja dari resiko kecelakaan pada saat bekerja melakukan pekerjaan;
2. Menjaga agar orang yang berada disekitar terjamin keselamatannya; dan
3. Menjaga supaya sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdaya guna.¹¹

Motivasi utama seorang pekerja/buruh bekerja di perusahaan adalah meningkatkan kesejahteraan dan mengembangkan karir. Salah satunya peningkatan penghasilan dari upah/gaji yang sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggung jawab, upah/gaji merupakan salah satu hak dasar pekerja/buruh yang bersifat sensitif, karenanya tidak jarang dapat menimbulkan perselisihan.¹²

Perlindungan upah, dikenal dengan asas pengupahan yaitu :

1. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus (pasal 2 peraturan pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan Upah).
2. pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh laki-laki dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama (pasal 3 peraturan pemerintah Nomor 8 TAHUN 1981 tentang perlindungan upah).
3. setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja (pasal 77 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan)
4. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur [pasal 85 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan].
5. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur [pasal

⁹ *Ibid*, Hal 98

¹⁰ Tim Visi Yustisia, *Buku Pintar Pekerja Terkena PHK*, Visi Media Persada, Jakarta, 2015, Hal 93

¹¹ H. R Abdussalam dan Adri Desasfuryanto, *Hukum Ketenagakerjaan Hukum Perburuhan*, PTIK, Jakarta, 2016, Hal 221

¹² *Ibid*,

- 85 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan].
6. Pengusaha dilarang membayar apabila lebih rendah dari ketentuasan upaha minimum [pasal 90 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003]
 7. Upaha tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan [pasal 93 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003].
 8. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan formulasi upah pokok minimal 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap [pasal 94 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003].
 9. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda [pasal 95 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003].
 10. pengusaha yang karena kesengajaannya atau kelalaiannya mengakibatkan ketelambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh [pasal 95 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003].
 11. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya [pasal 95 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003].
 12. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu dua tahun sejak timbulnya hak [pasal 96 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003].¹³

Ketentuan-ketentuan mengenai berakhirnya hubungan kerja yang tercantum dalam Bab VII-A Buku III KUH perdata tidak cukup memberikan perlindungan kepada buruh dari keinginan majikan untuk memutuskan hubungan kerja. Padahal, hukum yang bersifat

memaksa (*dwingendrecht*) yang dapat mengekang keinginan majikan itu merupakan benteng perlindungan terakhir agar buruh tetap mempunyai pekerjaan, yang berarti menjamin kelangsungan perolehan nafkah.

Kompensasi atau perjumpaan utang di atur dalam pasal 1425 KUH perdata sampai dengan pasal 1435 KUH perdata. Yang diartikan dengan kompensasi, adalah penghapusan masing-masing utang dengan jalan saling memperhentikan utang yang sudah dapat di tagih antara kreditur dan debitur (pasal 1425 KUH perdata). Syarat terjadinya kompensasi:

1. Kedua-keduanya berpokok pada sejumlah uang; atau
2. Berpokok pada jumlah barang yang dapat dihabiskan dari jenis yang sama; atau
3. Kedua-duanya dapat di tetapkan dan ditagih seketika.¹⁴

Tujuan utama kompensasi adalah :

1. Penyederhanaan pembayaran yang samping siur antara pihak kreditur dan debitur;
2. Dimungkinkan terjadinya pembayaran sebagian;
3. Memberikan kepastian pembayaran dalam keadaan pailit.¹⁵

Menurut Undang Undang Nomor 13 Ketenagakerjaan 2003 pasal 154, penetapan atas permohonan izin PHK hanya akan dikeluarkan jika dalam perundingan antara pengusaha dan pekerja mengalami kegagalan. Namun, penetapan izin tersebut tidak diperlukan jika kondisinya sebagai berikut:

1. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bila mana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
2. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
3. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan,

¹³ *Op.Cit*, Khakim, Hal 123-124

¹⁴ *Op.Cit*, Salim, Hal 170

¹⁵ *Ibid*,

perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan atau;

4. Pekerja/buruh meninggal dunia.

Pekerja dapat melakukan pemutusan hubungan kerja pengusaha dengan buruh dengan alasan-alasan tertentu seperti buruh yang melakukan kesalahan yang besar dalam perusahaan, hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 158 angka 1 yaitu :

1. Melakukan penipuan, pencurian, atau 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 narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan 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 kecuali untuk kepentingan negara; atau
10. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Pengusaha memberikan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal di terima oleh parah buruh namun karena para buruh-buruh yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan

pandangan yang berbeda-beda, maka akibatnya kebijaksanaan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sama.¹⁶

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berbagi keputusan mengenai perjanjian perburuhan tidak banyak para sarjana memberikan pengertian yang berbeda-beda. Hal ini di sebabkan karena undang-undang Nomor 21 Tahun 1954 (Tentang perjanjian perburuhan antara serikat buruh dan majikan) telah memberikan pengertian yang jelas tentang perjanjian perburuhan ini. Karyawan Kontrak diartikan secara hukum adalah Karyawan dengan status bukan Karyawan tetap atau dengan kalimat lain Karyawan yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasar kesepakatan antara karyawan dengan Perusahaan pemberi kerja. Dalam istilah hukum Karyawan kontrak sering disebut "Karyawan PKWT", maksudnya Karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Secara hukum dikenal 2 (dua) macam Karyawan yaitu Karyawan Kontrak (PKWT) dan Karyawan Tetap atau karyawan PKWTT/Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.
2. Pelaksanaan PHK sehingga ada acuan yang dapat digunakan oleh pekerja untuk mencermati keputusan PHK yang dilakukan oleh pihak pengusaha/perusahaan Undang Undang ketenagakerjaan 2003 mewajibkan kepada pihak pengusaha/perusahaan untuk terlebi dahulu mengajukan permohonan izin melakukan PHK kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI). Pengusaha memberikan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal di terima oleh parah buruh namun karena para buruh-buruh yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, maka akibatnya kebijaksanaan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sama.

B. Saran

1. Dalam pengaturan tentang pekerja kontrak bisa kita lihat tertuang dalam Undang

¹⁶ *Op.Cit*, Zainal, Hal 201

Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan KUH Perdata juga peraturan yang lainnya yang berkaitan tentang ketenagakerjaan ataupun dengan pekerja buruh kontrak, dalam aturan tersebut bisa kita lihat bahwa pekerja kontrak yang di PHK sangatlah dirugikan dengan keputusan yang dikeluarkan oleh pekerja, maka dari itu aturan tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus lebih diperjelas lagi agar atau ditajamkan lagi agar pekerja ataupun pengusaha tidak dirugikan.

2. Tindakan pemerintah mengambil bagian kepada pekerja kontrak yang di PHK sangatlah kurang, ini bisa kita lihat dari banyaknya karyawan yang di PHK dirugikan oleh keputusan yang dilakukan oleh perusahaan maka dari itu tindakan pemerintah yang sudah jelas di tuangkan dalam peraturan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 pemerintah harus memberikan pengawasan dan serta pembinaan kepada pekerja bahkan juga kepada pengusaha.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, **Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014
- Abdul Rachmad Budiono, **Hukum Perburuan Di Indonesia**, Raja Grafindo, Jakarta, 1997
- Agusfiar Wahab Dkk, **Dasar-Dasar hukum Perburuhan**, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993
- Aries Harianto, **Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan Dalam Perjanjian Kerja**, Laksbang, Bandung, 2016
- Djumadi, **Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja**, Raja Grafindo Persada, Jakarta 1995
- Hadi Setia Tunggal, **Memahami Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, Harvarindo, Surabaya, 2013
- H. R Abdussalam dan Adri Desasfuryanto, **Hukum Ketenagakerjaan Hukum Perburuhan**, PTIK, Jakarta, 2016
- Salim H.S, **Hukum Kontrak Teori & Teknik penyusunan kontrak**, Sinar Grafika, Bandung, 2013
- Tim Visi Yustisia, **Buku Pintar Pekerja Terkena PHK**, Visi Media Pustaka, Jakarta, 2015
- Tim Visi Yustisia, **Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak**, Visi Media Pustaka, Jakarta, 2016

Zainal Asikin DKK, **Dasar-Dasar Hukum Perburuhan**, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1994

Zainal Asikin, Agusfian Wahab, H. Lalu Husni, dan Zaeni Asyhadie, **Dasar-Dasar Hukum Perburuhan**, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012

Peraturan PerUndang Undangan :

Kitab Undang Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)

Kitab Undang Undang Hukum Dagang (KUHDagang)

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 8 TAHUN 1981 tentang perlindungan upah

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004

Sumber-Sumber Lainnya :

ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexetsocietatis/article/view/9069

http://www.kompasiana.com/hendarianto.lawfirm/hak-hak-anda-sebagai-karyawan-kontrak_550bae228133116d2cb1e12e.

<http://www.gajimu.com/main/pekerjaan-yanglayak/kontrak-kerja/kontrak-kerja>.