

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA KONTRAK ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PERUSAHAAN DI TINJAU DARI UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN¹

Oleh :

Syalom Lumenta Rumimpunu²

Merry E. Kalalo³

Christine Tooy⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apa saja hak-hak bagi setiap pekerja kontrak atas pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan dan untuk mengetahui upaya hukum yang dapat dilakukan para pekerja kontra atas pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan sebelum masa kontrak berakhir. Dengan menggunakan metode penelitian normatif, dapat ditarik kesimpulan yaitu : 1. Pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar gaji pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. 2. Upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja/buruh kontrak yang di PHK adalah upaya hukum non litigasi maupun litigasi. Melalui jalur non litigasi penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat melalui beberapa cara yaitu: a. Bipartit; b. Mediasi dan c. Konsiliasi.

Kata Kunci : *pekerja kontrak, pemutusan hubungan kerja, undang-undang ketenagakerjaan*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hukum selalu melekat dan berjalan beriringan dengan kehidupan manusia sebagai individu ataupun masyarakat. Hukum memiliki peran dan fungsi sebagai alat untuk mengatur perilaku masyarakat. Bertujuan untuk menertibkan kehidupan serta menyelesaikan segala permasalahan dalam kehidupan sosial. Pemerintah berupaya untuk meningkatkan perekonomian secara nasional agar supaya dalam mensejahterakan masyarakatnya berkualitas dan kuantitas sumber daya manusianya naik, dalam hal ini pada penerapannya, pekerja memiliki kontribusi penting sebagai pelaku serta tujuan pembangunan masa depan. Seperti kontribusi serta kondisi tersebut dibutuhkan sumber daya manusia

guna memaksimalkan mutu pekerja serta peran sertanya pada pembangunan. Pengusaha dapat dengan mudah untuk memerintah pekerjanya secara maksimal untuk bekerja, bahkan sampai batas maksimal dengan tidak memperhatikan lama waktu bekerja tersebut. Dalam hal ini yaitu masalah perburuhan yang saat ini sering disebut dengan istilah ketenagakerjaan, juga menjadi salah satu pokok permasalahan di Indonesia, yang perlu diperhatikan dari segi hukum. Diundangkannya hukum ketenagakerjaan saat ini yaitu Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 sebagai payung hukum bagi setiap permasalahan terkait dengan perburuhan/ hukum ketenagakerjaan. Menurut UU Nomor 13 tahun 2003, pengertian ketenagakerjaan lebih luas dibandingkan dengan hukum perburuhan yang terdapat dalam KUHperdata. Sekalipun demikian pelaksanaan peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan masih mempergunakan beberapa Undang-Undang yang dikeluarkan sebelum UU No.13 tahun 2003.⁵ Jika kita melihat kejadian yang terjadi di masyarakat banyak pekerja yang mencari kerjanya pun memang tidak semudah yang dibayangkan. Persaingan yang semakin ketat, angkatan kerja yang akan selalu naik, dan keadaan di dunia usaha yang tidak stabil mengakibatkan kekhawatiran akan terjadinya PHK.

Undang-Undang No.13 tahun 2003 pasal 1 angka 1 pengertian ketenagakerjaan adalah “segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.” Yang dimaksudkan dari ketenagakerjaan dalam Undang-Undang ini adalah, setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/jasa untuk memenuhi kebutuhan hidup. Perjanjian sering disebut dengan kontrak, dalam kontrak atau perjanjian dapat menimbulkan hak dan kewajiban bagi para yang membuat kontrak tersebut karena itulah kontrak dibuat dipandang sebagai sumber hukum yang formal. Bentuk perjanjian dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu yang tertulis dan lisan. Perjanjian tertulis adalah perjanjian yang dibuat oleh para pihak dalam bentuk tulisan, sedangkan perjanjian lisan adalah suatu perjanjian yang dibuat oleh para pihak dalam wujud lisan (cukup kesepakatan para pihak). Ada tiga perjanjian tertulis, yaitu sebagai berikut :

1. Perjanjian dibawah tangan yang ditandatangani oleh para pihak yang bersangkutan saja. Perjanjian macam itu hanya

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 19071101405

³ Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁵ R. Joni Bambang S. Hukum Ketenagakerjaan, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hal 15

⁶ Selanjutnya akan ditulis dengan UU No. 13 Tahun 2003

³ *ibid*, hal 46

⁴ *ibid*, hal 81

⁵ *ibid*, hal 92

mengikat para pihak dalam perjanjian, tetapi tidak mempunyai kekuatan mengikat pihak ketiga. Dengan kata lain, jika perjanjian tersebut disangkal pihak ketiga, para pihak atau salah satu pihak dari perjanjian tersebut berkewajiban untuk mengajukan bukti-bukti yang diperlukan untuk membuktikan bahwa keberatan pihak ketiga dimaksud adalah tidak berdasar dan tidak dapat dibenarkan.

2. Perjanjian dengan saksi notariel untuk melegalisasi tanda tangan para pihak. Fungsi kesaksian notariel atas suatu dokumen hanya untuk melegalisasi tanda tangan para pihak.
3. Perjanjian yang dibuat dihadapan notaris dalam bentuk akta notariel. Akta notaris adalah akta yang dibuat dihadapan dan dimuka pejabat yang berwenang untuk itu. Hakikat hukum ketenagakerjaan adalah melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang pihak pengusaha itu sama, secara sosial ekonomi, kedudukan pekerja lebih rendah daripada pengusaha. Oleh karena itu, diperlukan pemberdayaan dan proses kemitraan dalam bekerja yang dilindungi oleh undang-undang. Perjanjian kerja merupakan faktor penting dalam hubungan kerja, sebab dalam perjanjian kerja diatur mengenai hak-hak dan kewajiban-kewajiban dari para pihak, dalam hal ini perusahaan dengan pekerja. Perjanjian kerja merupakan dasar dari pekerja dan juga dasar bagi perusahaan untuk mengubah status dari pekerja tersebut, yakni dari pekerja kontrak untuk menjadi pekerja tetap. Mengingat pentingnya perjanjian kerja, sudah sepantasnya masing-masing pihak memperlibatkan tiap-tiap aturan yang dicantumkan didalam perjanjian kerja.

Perbedaan kepentingan antara pekerja dan pengusaha telah menimbulkan banyak persoalan dalam hubungan industrial⁷.

Sebagaimana ditetapkan dalam pasal 4 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk :

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan menusiawi
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional pusat dan daerah
3. Memeberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan

4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Aspek hukum ketenagakerjaan harus selaras dengan perkembangan ketenagakerjaan saat ini yang sudah sedemikian pesat, sehingga substansi kajian hukum ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja semata akan tetapi telah bergeser menjadi hubungan hukum antara pekerja, pengusaha dan pemerintah.

Pentingannya perlindungan bagi pekerja/buruh biasanya berhadapan dengan kepentingan pengusaha untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya dalam menjalankan usahanya. Sehingga seringkali pihak pekerja/buruh dirugikan secara langsung.⁸ Kurangnya pemahaman terhadap buruh sebagai pekerja dan buruh sebagai suatu profesi dan kategori sosial. Di Indonesia sendiri masalah hukum mengenai ketenagakerjaan masih sangat sering terjadi. Adanya hak-hak yang seharusnya diperoleh oleh para pekerja, namun tidak diberikan oleh perusahaan tempat bekerjanya menjadi masalah yang terus terjadi hingga saat ini. Salah satu permasalahan hukum di bidang ketenagakerjaan tersebut adalah pemutusan hubungan kerja (PHK).

Contoh kasus terkait hak yang tidak didapatkan para pekerja , adalah hak para pekerja pada perusahaan X setelah pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak. Perusahaan X bergerak dalam ranah preindustrial tekstil, sebagai contoh yang terjadi pada beberapa pekerja perusahaan X yang berlokasi di daerah Kota Manado. beberapa pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan kerja sepihak memilih untuk mengundurkan diri dan ada beberapa pekerja yang menuntut kompensasi dari Pemutusan Hubungan Kerja.

B. Rumusan Masalah:

1. Bagaimana perlindungan hukum pekerja kontrak atas pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan?
2. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja kontrak atas pemutusan hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir?

C. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan yakni penelitian Yuridis Normatif.

⁶ Pasal 27 UUD

⁷ *Ibid* hal 67

⁸ Jimmy Jose Simbiring, *Hak dan Kewajiban*, Visi Media, Jakarta Selatan, 2016, hal 2

⁹ *Ibid* hal 59

¹⁰ Eggy Sudjana, *Nasib dan perjuangan Buruh di Indonesia*, Renaissance, Jakarta 2005, hal 1

PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja kontrak Atas Pemutusan hubungan Kerja oleh Perusahaan

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja dan pemberi kerja. Hal ini dapat terjadi karena pemberhentian oleh perusahaan, pengunduran diri oleh pekerja, berakhirnya kontrak kerja, maupun sebab lainnya. Hukum pada dasarnya harus hadir untuk melindungi pekerja ditengah problematika yang disebabkan pandemic saat ini. Permasalahan tersebut diantaranya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), unpaid leave, pengurangan jam kerja, dan penundaan pemberian gaji dengan beban kerja sama. Di Indonesia sendiri masalah hukum mengenai ketenagakerjaan masih sangat sering terjadi. Adanya hak-hak yang seharusnya diperoleh para pekerja tidak diberikan oleh perusahaan tempat bekerjanya menjadi masalah yang terus terjadi hingga saat ini. Salah satu permasalahan hukum dibidang ketenagakerjaan tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam dunia kerja, PHK sangat lazim dan sering ditemui. Mengenai pemutusan hubungan kerja, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan pemutusan hubungan kerja sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan perusahaan. Dari definisi ini dapat diketahui bahwa hukum yang terjadi antara pekerja dan perusahaan berakhir yang mengakibatkan hak-hak dan kewajiban dari masing-masing pihak turut berakhir. Dengan demikian, kewajiban dari perusahaan kepada pekerja untuk membayar gaji berakhir dan kewajiban pekerja untuk bekerja juga berakhir.

Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003, telah diatur bahwa pemberhentian hubungan kerja harus diusahakan oleh perusahaan untuk tidak dilakukan. Perusahaan diharapkan melakukan pembenahan metode kerja, penghematan, dan pembinaan kepada pekerja. Di dalam Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan tentang ketenagakerjaan, pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dalam bentuk lain. Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 150 Tahun 2000 Pasal 1 angka (3) menyebutkan pengertian pekerja atau buruh adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah.

Perjanjian kerja sendiri dibagi menjadi 2 (dua)

bagian yaitu:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Pekerja Kontrak merupakan pekerja yang berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yaitu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Definisi dan ketentuan yang berlaku untuk pekerja kontrak adalah sebagai berikut:

1. pekerja kontrak dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu saja, waktunya terbatas maksimal hanya 3 tahun.
2. hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja kontrak dituangkan dalam “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu”.
3. perusahaan tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan.

Perjanjian kerja waktu tertentu diadakan paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang sekali selama 1 tahun. Berarti hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu paling lama adalah 3 tahun. Selain batas jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu, hal ini diatur didalam Pasal 59 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Secara khusus persyaratan kerja waktu tertentu diatur dalam Pasal 56 s/d Pasal 59 UU a quo. Dari pasal-pasal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu harus memenuhi unsur-unsur sebagai berikut:

1. Didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.
2. Harus dibuat secara tertulis dan menguraikan Bahasa Indonesia.
3. Tidak boleh ada masa percobaan.
4. Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.
5. Tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Kecuali untuk poin ke-2 jika sebuah perjanjian kerja waktu tertentu tidak memenuhi/melanggar unsur-unsur diatas, maka demi hukum perjanjian tersebut menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau dengan kata lain sang buruh menjadi buruh tetap. Pekerja kontrak/Pekerja Waktu Tertentu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sesungguhnya tidak melanggar prinsip-prinsip hukum perjanjian. Berbagai penentangan keadaan dimana kecenderungan perusahaan memakai sistem tersebut untuk segala pekerjaan yang sebenarnya bersifat tetap. Di samping itu hakhak normatif lain seperti

perlindungan, jaminan sosial kesehatan, upah dan berbagai tunjangan lain tidak diberikan sebagaimana mestinya. Hal inilah yang kemudian membuat kalangan buruh beranggapan sistemnya yang salah dan hal tersebut harus diperbaharui atau dengan kata lain harus ditolak. Perlindungan hukum bagi pekerja menurut Imam Soepomo meliputi (5) lima bidang hukum perburuhan, yaitu:

1. Bidang pengarahan/penempatan tenaga kerja. Perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut sebagai masa pra penempatan atau pengerahan.
2. Bidang hubungan kerja. Masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut sebagai pekerja tetap.
3. Bidang kesehatan kerja. Selama menjalin hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan atas kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu yang relatif lama.
4. Bidang keamanan kerja. Adanya perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat yang dipergunakan oleh pekerja. Dalam waktu relatif singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja. Dalam hal ini Negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan bagi pekerja.
5. Bidang jaminan sosial bagi buruh. Telah diundangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang menjadi pihak dalam perjanjian adalah pekerja secara pribadi dan langsung dengan pengusaha. Hubungan kerjasama antara pengusaha dan pekerja kontrak. Perjanjian-perjanjian yang dibuat para pihak harus memenuhi syarat sah perjanjian seperti yang tercantum dalam Pasal 1320 BW.

B. Upaya Hukum Yang Dapat Dilakukan Pekerja Kontrak Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Berakhir

Pemutusan Kerja oleh majikan adalah jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang sering terjadi, baik dikarenakan alasan kesalahan pekerja atau buruh, maupun kondisi perusahaan yang bersangkutan. Untuk lebih menjamin ketentraman dan kepastian bagi hidup buruh. Oleh Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000

sebagai Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang yang telah ada ketentuan larangan PHK tersebut mengalami tambahan (lihat Pasal 2 ayat (4) huruf d, e, dan f) akibat dari adanya ketentuan tersebut menyebabkan PHK yang didasarkan atas alasan-alasan tersebut dilarang. Pada dasarnya pengusaha/majikan harus mengajukan permohonan ijin atas PHK. Hal ini karena telah ditentukan bahwa PHK tanpa adanya ijin adalah batal demi hukum. Mengenai ijin atas PHK ini ditentukan bahwa "Untuk Pemutusan Hubungan Kerja Perseorangan dimintakan ijin atas PHK kepada Panitia Daerah (P4D), seperti termasuk pasal 2 ayat (1) Kepmenaker No. 150 tahun 2000".

Tahapan-tahapan dalam Penyelesaian Gugatan di Pengadilan: Dalam UU Ketenagakerjaan hanya ada dua lembaga pengadilan yang dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yaitu Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung (MA). PHI adalah pengadilan khusus (ad hoc) yang berada di lingkungan peradilan umum yang akan mengadili perselisihan yang pada tahap mediasi atau konsiliasi tidak tercapai kesepakatan. Susunan majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) terdiri dari hakim dari PN dan 2 (dua) orang hakim adhoc. Hakim adhoc masing-masing terdiri dari 1 (satu) orang dari organisasi pekerja dan 1 (satu) orang dari organisasi pengusaha.

PHI bertugas dan berwenang memeriksa dan memutuskan :

- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. di tingkat pertama mengenai perselisihan PHK;
- c. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/ dalam satu perusahaan (pasal 56 UU No.2 Tahun 2004).

Syarat-syarat mengajukan gugatan ke PHI adalah sebagai berikut:

1. Diajukan di Pengadilan Hubungan Industrial yang daerah hukumnya meliputi tempat domisili pekerja;
2. Gugatan harus dilampiri dengan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Jika risalah tidak disertakan pengadilan wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat.
3. Gugatan harus mencantumkan pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan beserta identitas para pihak dan dokumen yang menguatkan gugatan.

Prosedur persidangannya diatur sebagai berikut:

- a. Apabila perselisihan tersebut menyangkut perselisihan hak/kepentingan yang diikuti dengan perselisihan PHK, PHI memutuskan

terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan atau kepentingan (Pasal 85 UU No.2 Tahun 2004).

- b. Apabila proses beracaranya adalah proses cepat sesuai permohonan tertulis salah satu pihak, maka dalam 7 (tujuh) hari kerja setelah permohonan diterima, Ketua PN mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau ditolak permohonan tersebut. Bila permohonan dikabulkan Ketua PN dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah keluar penetapan menentukan majelis hakim, hari, tempat, dan waktu siding tanpa prosedur pemeriksaan. Tenggat waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak masing-masing ditentukan tidak melebihi 14 hari kerja (Pasal 98 dan 99 UU No.2 Tahun 2004).
- c. Apabila dengan proses acara biasa, maka dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah penetapan majelis hakim, Ketua Majelis Hakim melakukan sidang pertama. Apabila dalam siding pertama nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya untuk membayar upah serta hak-hak lainnya selama menunggu penyelesaian PHK, hakim ketua sidang segera menjatuhkan putusan sela yang memerintahkan pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja bersangkutan.
- d. Apabila pengusaha mengabaikan putusan tersebut maka hakim ketua memerintahkan Sita Jaminan dalam sebuah penetapan Pengadilan HI. Putusan sela tersebut pun tidak dapat diajukan perlawanan atau upaya hukum.
- e. Selambat-lambatnya 50 hari kerja sejak sidang pertama, majelis hakim memberikan putusannya.
- f. Putusan Majelis Hakim tentang perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan bersifat final. Sedangkan putusan Majelis Hakim PHI mengenai perselisihan hak dan PHK mempunyai kekuatan hukum tetap apabila dalam waktu 14 hari kerja, tidak diajukan permohonan kasasi oleh pihak yang hadir atau 14 hari kerja setelah putusan diterima oleh pihak yang tidak hadir. 11

Penyelesaian di luar Pengadilan :

- a. Penyelesaian Melalui Bipartit
Pada awalnya setiap penyelesaian industrial diselesaikan melalui musyawarah untuk mufakat oleh para pihak yang berselisih sendiri atau disebut mekanisme Bipartit. Penyelesaian Bipartit dilakukan agar perselisihan dapat dilaksanakan secara kekeluargaan, yang diharapkan masing-masing pihak tidak merasa

ada yang dikalahkan atau dimenangkan, karena penyelesaian Bipartit bersifat mengikat Undang-Undang memberikan waktu paling lama 30 hari untuk penyelesaian melalui lembaga ini, jika lebih dari 30 hari maka perundingan Bipartit dianggap gagal. Namun apabila perundingan mencapai kesepakatan, wajib dibuat perjanjian bersama yang berisikan hasil perundingan. Sebaliknya jika tidak mencapai kesepakatan, harus dibuat risalah perundingan sebagai bukti telah dilakukan perundingan Bipartit. Dalam perundingan Bipartit gagal, salah satu pihak wajib mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat, untuk diperantarai. Pejabat yang berwenang pada instansi tersebut wajib menawarkan kepada para pihak untuk menawarkan penyelesaian melalui konsiliasi untuk perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja atau perselisihan melalui arbitrase untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh di satu perusahaan. Ketentuan Pasal 6 dan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 memberi jalan penyelesaian sengketa pekerja/buruh dan tenaga kerja berdasarkan musyawarah mufakat dengan mengadakan asas kekeluargaan antara buruh dan majikan. Apabila terjadi kesepakatan antara pekerja/buruh dan majikan atau serikat pekerja dengan majikan, dapat dituangkan dalam perjanjian kesepakatan kedua belah pihak yang disebut perjanjian bersama. Penyelesaian secara Bipartit wajib diupayakan terlebih dahulu sebelum para pihak memilih alternatif penyelesaian yang lain. Hal ini berarti sebelum pihak atau pihak-pihak yang berselisih mengundang pihak ketiga untuk menyelesaikan persoalan diantara mereka. Harus terlebih dahulu melalui tahapan perundingan para pihak yang biasa disebut Bipartit.

- b. Penyelesaian melalui Mediasi

Pada dasarnya penyelesaian industrial melalui mediasi adalah wajib, manakala para pihak tidak memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbiter setelah instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan menawarkan kepada pihak-pihak yang berselisih. Apabila proses penyelesaian mediasi tidak tercapai kesepakatan maka mediator menyampaikan anjuran secara tertulis untuk memberikan jawaban tertulis atas anjuran tersebut, yang berisi setuju atau menolak anjuran. Pihak yang tidak

memberikan anjuran, dianggap menolak anjuran. Selanjutnya apabila anjuran pegawai perantara diterima maka dibuat perjanjian bersama untuk didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial guna mendapatkan akta bukti pendaftaran. Pemerintah dapat mengangkat seorang mediator yang bertugas melakukan mediasi atau juru damai yang dapat menjadi penengah dalam menyelesaikan sengketa antara pekerja/buruh dan majikan. Seorang mediator yang diangkat tersebut mempunyai syarat-syarat sebagaimana dituangkan dalam Pasal 9 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan minimal berpendidikan S1.

Dalam waktu kurun 7 hari setiap menerima pengaduan pekerja/buruh, mediator telah mengadakan duduk perkara sengketa yang akan diadakan dalam pertemuan mediasi antara para pihak tersebut. Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam suatu perusahaan. Pengangkatan dan akomodasi ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Apabila telah tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui mediator tersebut dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan mediator tersebut, kemudian perjanjian itu didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Setempat. Penyelesaian melalui mediasi hubungan Industrial adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Perselisihan hubungan industrial yang dapat di selesaikan melalui mediasi adalah:

- 1) Perselisihan hak;
- 2) Perselisihan kepentingan;
- 3) Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- 4) Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Dalam waktu selambat-lambatnya (7) tujuh hari kerja setelah menerima permintaan tertulis, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian melalui

Mediasi, dibuat perjanjian bersama (PB) yang ditandatangani oleh para pihak dan diketahui oleh mediator dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak yang mengadakan perjanjian bersama. Dalam hal mediasi tidak mencapai kesepakatan, mediator mengeluarkan anjuran tertulis selambat-lambatnya (10) sepuluh hari kerja sejak sidang mediasi pertama kepada para pihak. Para pihak harus memberikan pendapatnya secara tertulis kepada mediator selambat-lambatnya (10) sepuluh hari kerja sejak menerima anjuran. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis. Dalam para pihak menyetujui anjuran tertulis dari mediator, dalam waktu selambat-lambatnya (3) tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membuat para pihak membuat perjanjian bersama (PB) untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama (PB). Apabila anjuran tersebut ditolak oleh salah satu pihak atau kedua belah pihak maka penyelesaian perselisihan dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dengan mengajukan gugatan oleh salah satu pihak. Mediator harus menyelesaikan tugasnya paling lama (30) tiga puluh hari kerja sejak tanggal permintaan penyelesaian perselisihan.

c. Penyelesaian melalui Konsiliasi

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Prosedur konsiliasi tidak berbeda dengan mediasi, yaitu menyelesaikan perselisihan di luar pengadilan untuk tercapainya kesepakatan, menyangkut perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan oleh konsiliator. Konsiliator yaitu seorang atau lebih yang diberikan kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan industrial yang wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih. Berbeda dengan mediator, seorang konsiliator bukan berstatus sebagai pegawai pemerintah. Konsiliator dapat memberikan konsiliasi setelah memperoleh izin terdaftar di kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Sama halnya dengan proses penyelesaian mediasi, Undang-Undang memberikan waktu penyelesaian selambat-lambatnya (30) tiga puluh hari kerja

terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

Jenis perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan oleh konsiliasi adalah:

- 1) Perselisihan kepentingan;
- 2) Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- 3) Perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Waktu penyelesaian melalui konsiliasi adalah (30) hari kerja. Penyelesaian oleh konsiliator dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliatornya yang ditunjuk dan disepakati para pihak. Dalam waktu selambat-lambatnya (7) tujuh hari kerja, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduk perkaranya dan selambat-lambatnya pada hari kerja ke delapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama. Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian melalui konsiliasi maka dibuat perjanjian bersama (PB) yang ditandatangani oleh para pihak dan diketahui oleh konsiliator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak yang mengadakan perjanjian bersama. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian melalui konsiliasi, konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama kepada para pihak. Para pihak harus sudah memberikan pendapatnya secara tertulis kepada konsiliator dalam waktu selambat-lambatnya (10) sepuluh hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama kepada para pihak. Para pihak harus sudah memberikan pendapatnya secara tertulis kepada konsiliator dalam waktu selambat-lambatnya (10) sepuluh hari kerja setelah menerima anjuran tertulis. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, dalam waktu selambat-lambatnya (3) tiga hari sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak yang mengadakan perjanjian bersama. Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya (30) tiga puluh hari sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan. Konsiliator harus terdaftar

pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan serta harus ada legitimasi oleh Menteri atau Pejabat yang berwenang di bidang ketenagakerjaan.

d. Penyelesaian melalui Arbitrase

Adalah penyelesaian atau pemutusan sengketa oleh seorang hakim atau para hakim yang bertujuan mereka akan tunduk kepada atau mentaati keputusan yang telah diberikan oleh hakim atau para hakim yang mereka pilih atau tunjuk tersebut. Jadi arbitrase adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final (final dan binding).

Berbeda dengan yang terjadi di Negara-negara maju, pada umumnya masyarakat di sini justru lebih mengedepankan penyelesaian perselisihan di luar pengadilan melalui arbitrase, ada beberapa alasan mengapa para pihak menggunakan arbitrase ini yaitu:

- 1) Adanya kebebasan, kepercayaan, dan keamanan dalam penyelesaian perselisihan;
- 2) Adanya memiliki keahlian untuk memeriksa dan memutus perselisihan dinilai objektif;
- 3) Penyelesaian lebih cepat dan hemat biaya;
- 4) Bersifat rahasia;
- 5) Adanya kepekaan arbiter dalam mengambil keputusan;
- 6) Bersifat nonpreseden;
- 7) Pelaksanaan lebih mudah dilaksanakan.

Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 menyebutkan arbitrase hubungan industrial adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya (3) tiga puluh hari sejak

ditetapkannya putusan arbitrase.⁹

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka berdasarkan rumusan masalah dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar gaji pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
2. Upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja/buruh kontrak yang di PHK adalah upaya hukum non litigasi maupun litigasi. Melalui jalur non litigasi penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat melalui beberapa cara yaitu:

- a. Bipartit
- b. Mediasi
- c. Konsiliasi

Untuk jalur litigasi penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Melalui jalur-jalur tersebut pekerja/buruh kontrak yang dikenakan pemutusan hubungan kerja dapat mengupayakan agar pemutusan hubungan kerja dibatalkan. Perlu adanya sosialisasi yang luas mengenai hak-hak pekerja kontrak. Buruknya pengetahuan buruh mengenai hak-haknya sering dimanfaatkan oleh pemberi kerja. Masih sering kita melihat banyaknya pekerja/buruh kontrak yang dikenakan pemutusan hubungan kerja namun tidak diberikan uang yang merupakan haknya sesuai dengan UU Ketenagakerjaan. Hal-hal ini dapat dicegah apabila pekerja atau buruh kontrak mengetahui hak-haknya dalam hubungan perburuhan, dan pemenuhan hak-hak buruh dapat lebih ditingkatkan

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka dapat diajukan saran sebagai berikut :

1. Setiap kontrak kerja yang memakai sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hendaknya diperhatikan lebih teliti dari segi tanggal, pekerjaan, dan upah. sehingga terhadap setiap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat menjadi jelas bagi pekerja/buruh, atau mengenai pengaturan

persyaratan jenis dan sifat pekerjaan yang selama ini diatur oleh pemerintah. Agar tidak adanya pihak yang dirugikan dalam Perjanjian Kerja tersebut.

2. Dalam penyelesaian sengketa perkara perdata terutama dalam dunia ketenagakerjaan yang memberikan hak-hak pekerja, sebaiknya perlu dilakukan penyelesaian sengketa dalam jalur non litigasi yang bertujuan untuk tetap terjalinnya hubungan baik antara kedua belah pihak yaitu pengusaha dan pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Asri Wijayanti (2009) *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta sinar Grafika
- Bryan A Gamer (ed) (2004) , *Black Law Dictionary*, Eight Edition, A Thomson Business 1259
- C.S.T Kansil (1989), *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka
- Eggy Sudjana (2005), *Nasib dan perjuangan Buruh di Indonesia*,Renaissan,Jakarta
- H.Ishaq (2017) *Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi, Tesis, serta Disertasi*, Bandung, ALFABETA.
- Hidayat Muharam, 2006, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia* Bandung, Citra Aditya Bakti.
- Koesparmono Irsan Armansyah (2016) *Hukum Tenaga Kerja*, Jakarta: Penerbit Erlangga
- Khairani (2016) *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*, Jakarta : PT RAJAGRAFINDO PERSADA
- Libertus Jehani, 2008, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, Jakarta, Forum Sahabat.
- M Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Pasal 27 UUD tahun 1945 *Tentang Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak bagi Kemanusiaan*
- Peter Mahmud Marzuki (2017), *Kencana Penada Media Grup*, edisi revisi, Jakarta.
- Peter Salim, Yeny Salim, (2008), *Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer*

³³ M. Yahya Harahap, 2005, *Hukum Acara Perdata*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 51.

³⁴ Libertus Jehani, 2008, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, Jakarta, Forum Sahabat, hlm. 72-73.

³⁵ *Ibid*, hlm. 73.

³⁶ *Ibid*, hlm. 74

³⁷ *Ibid*, hlm, 110.

³⁸ Erman Rajagukguk, 2002, *Arbitrase Dan Putusan Pengadilan*, Jakarta, Chandra Pratama, hlm. 14.

Philipus M. Hadjon (2011), *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, (Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 2011

R. Joni Bambang S (2013), *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung.

Soerjono Soekanto (1984), *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI Press.

Setiono (2004) *Rule Of Law Supremasi Hukum*, Surakarta, Magister Ilmu Hukum Pasca

Sarjana Universitas Sebelas Maret, 2004

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan*

Undang-undang nomor 17 tahun 2018 *Tentang Pengupahan*