

ABSTRAK

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA KONTRAK YANG DI PHK DALAM MASA WAKTU KONTRAK BELUM SELESAI

Agustaro Tarigan *

DR. Siti Nurhayati, S.H., M.H. **

Abdullah Syafi'i, S.H., M.H **

Dalam memasuki dunia kerja para pekerja terkadang sering mendapatkan masalah yang salah satunya masalah tentang PHK dalam masa kontrak yang kadang kala para pekerja awam tidak mengerti tentang hal tersebut dan kadang kala juga para pengusaha bersifat sewenang-wenang dalam melaksanakan PHK terhadap pekerjanya.

Adapun rumusan masalah dalam skripsi yaitu bagaimana pengaturan hukum tentang pekerja kontrak menurut undang-undang ketenagakerjaan, bagaimana upaya penyelesaian terhadap pekerja kontrak yang di PHK dalam masa waktu kontrak belum selesai dan bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak yang di PHK dalam masa kontrak berdasarkan putusan nomor 124/G/2011/PHI. Mdn.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris dengan menggunakan metode pengumpulan data secara metode kepustakaan (*Library Research*) dan Penelitian Lapangan (*Field Research*) yaitu dengan melakukan Penelitian di PT. Telkomsel.

Adapun kesimpulannya skripsi ini yaitu pengaturan hukum tentang pekerja kontrak yang mana pekerja yang berkerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) telah diatur secara lengkap dalam pasal 56 sampai dengan pasal 62 UU Ketenagakerjaan,, adapun upaya penyelesaian terhadap pekerja kontrak yang di PHK dalam masa waktu kontrak belum selesai dengan melakukan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu dengan cara Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase dan Pengadilan Hubungan Industrial sebagai penyelesaian akhir apabila tidak menemukan jalan keluar dari permasalahnya, perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak, dimana pekerja selalu berada pada posisi yang lemah baik dari segi ekonomi maupun sosial, sehingga dengan posisinya yang lemah tersebut tidak jarang terjadi pelanggaran atas hak-hak mereka, dan putusan hakim tersebut dianggap tidak memperhatikan pasal-pasal yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan.

Kata Kunci : PHK, Waktu Kontrak Belum Selesai

* Mahasiswa Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

** Dosen Pembimbing I dan Dosen Pembimbing II Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan lancar dan baik.

Adapun judul dari skripsi ini adalah "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Yang Di PHK Dalam Masa Waktu Kontrak Belum Selesai (Studi Kasus di PT. Telkomsel)".

Penulisan skripsi ini didasari atas rasa ketertarikan penulis terhadap perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak belum selesai dengan menganalisis putusan Nomor 124/G/2011/PIII. Mdn serta melakukan penelitian di PT. Telkomsel.

Dalam proses penyusunan penulisan skripsi ini, penulis telah banyak menerima bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini penulis dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak DR. H. H. Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Ilmu Hukum Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu DR. Onny Medaline, S.H., M.Kn. selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

4. Ibu DR. Siti Nurhayati, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan dan masukan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Abdullah Syafi'i, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan dan masukan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ayah dan Ibu selaku orang tua penulis terima kasih atas kasih sayang yang tidak pernah hilang, doa, dukungan, motivasi, didikan dan semangat yang selalu berarti.
7. Teman-teman Mahasiswa Fakultas Sosial Sains Ilmu Hukum Universitas Pembangunan Panca Budi Medan khususnya buat Stambul 2013 lainnya yang telah banyak membantu penulis sebelum dan sesudah penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyatakan bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk Penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari semua pihak agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Akhir kata Penulis berdoa agar Tuhan Yang Maha Esa selalu melimpahkan kasih sayang dan rahmat-Nya kepada kita. Amin

Medan, 28 April 2019

Agustaro Tarigan

DAFTAR ISI

ABSTRA.K	i
KA TA PENGANTAR	ii
DAFT AR ISI	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Tinjauan Pustaka	7
F. Metode Penelitian	12
G. Sistematika Penulisan	15
BAB II PENGATURAN HUKUM TENTANG PEKERJA KONTRAK MENURUT UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN	16
A. Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak	16
B. Faktor-Faktor Penyebab Putusnya Hubungan Kerja	20
C. Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan	24
BAB III UPAYA PENYELESAIAN TERHADAP PEKERJA KONTRAK YANG DI PHKDALAM MASA WAKTU KONTRAK BELUM SELESAI	31

A. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja	31
B. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu	35
C. Upaya Penyelesaian Terhadap Pekerja Kontrak	39
BAB IV PERLINDUNGAN HOKUM TERHADAP PEKERJA KONTRAK YANG DI PHK DALAM MASA KONTRAK BERDASARKAN PUTUSAN NOMOR 124/G/2011/PID/Mdn	42
A. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Dalam Masa Kontrak	42
B. Penetapan Dan Pertimbangan Hakim Terhadap Putusan Nomor 124/G/2011/PHI.Mdn	47
C. Analisis Penulis Terhadap Putusan Hakim Nomor 124/G/2011/PHI.Mdn	57
BAB V PENUTUP	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA.	64
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan nasional adalah semua kegiatan untuk tercapainya pembaharuan kearah yang lebih baik dan untuk menciptakan masyarakat adil dan makmur. Pada hakikatnya pembangunan nasional merupakan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya.¹

Dalam Pelaksanaan pembangunan nasional tersebut, tenaga kerja merupakan salah satu ujung tombak sebagai unsur penunjang yang mempunyai peran yang sangat penting bagi keberhasilan pembangunan, sehingga kebijakan dibidang ketenagakerjaan dalam program pembangunan nasional selalu diusahakan pada terciptanya kesempatan kerja sebanyak mungkin diberbagai bidang usaha yang diimbangi dengan peningkatan mutu dan peningkatan perlindungan terhadap tenaga kerja. Hal ini berlaku pada semua bidang kerja dan bersifat menyeluruh pada semua sektor.

Laju pertumbuhan penduduk Indonesia yang tinggi mengakibatkan jumlah angkatan kerja setiap tahunnya semakin meningkat sedangkan kesempatan kerja yang tersedia belum dapat memenuhi kebutuhan kerja yang tersedia sesuai dengan jumlah pencari kerja yang ada. Hal ini mengakibatkan ketidak seimbangan antara besarnya

¹ Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hal. 1.

jumlah penduduk yang membutuhkan pekerjaan dengan kesempatan kerja yang tersedia. Apalagi saat ini ditambah dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dari perusahaan tempatnya bekerja.

Adanya masalah kekurangan kesempatan kerja ini membuat banyak terjadi pengangguran di Indonesia. Di lain pihak ditinjau dari segi mutu tenaga kerjanya, tenaga kerja Indonesia belum mempunyai keunggulan kompetitif jika dibandingkan dengan Negara-negara maju di dunia. Keunggulan kompetitif yang disini adalah keunggulan dalam hal penguasaan teknologi. Padahal di tengah kemajuan dunia yang sangat pesat sekarang ini tenaga kerja dituntut lebih menguasai dibidang teknologi.²

Dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi “Bahwa setiap warga negara mempunyai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Tenaga kerja sangat mempengaruhi pada kemajuan perusahaan, kedudukan tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan mempunyai peranan dalam peningkatan produktifitas serta kesejahteraan perusahaan harus diberdayakan sehingga satu perusahaan mampu bersaing dalam era global dalam pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam tujuan pembangunan.

Perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 14 mendefinisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mempunyai syarat-

² Andre, Haryanto [http:// -672009034.blogspot.com/2009/11/skema-insentif-dalam-pengembangan-iptek.html](http://-672009034.blogspot.com/2009/11/skema-insentif-dalam-pengembangan-iptek.html), diakses pada hari Selasa, tanggal 09 April 2019, pada pukul 13.00 WIB.

syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Atas pengertian tersebut, maka dapat dijelaskan berapa unsur penting perjanjian kerja sebagai berikut; Adanya perbuatan hukum/peristiwa hukum berupa perjanjian, adanya subjek atau pelaku yakni pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja masing-masing membagi kepentingan, membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja mengakibatkan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah. Diatur dalam Undang-Undang No 3 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 50 menyatakan bahwa. "hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh".

Perjanjian kerja mempunyai manfaat yang besar bagi para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut. Hal ini hendaknya harus disadari karena perjanjian kerja yang dibuat dan ditaati secara baik akan dapat menciptakan suatu ketenangan kerja, jaminan kepastian hak dan kewajiban baik bagi pekerja maupun pengusaha. Akibat lebih jauh nantinya produktivitas akan perusahaannya dan lebih luas lagi dapat membuka lapangan kerja baru.

Dalam memasuki dunia kerja para pekerja terkadang sering mendapatkan masalah yang salah satunya masalah tentang PHK dalam masa kontrak yang kadang kala para pekerja awam tidak mengerti tentang hal tersebut dan kadang kala juga para pengusaha bersifat sewenang-wenang dalam melaksanakan PHK terhadap

pekerjanya. Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja secara perorangan dengan berbagai alasannya. Dalam perkembangannya ketentuan pemberhentian pekerja berkembang menjadi tidak hanya terbatas pada pemberhentian yang mengakibatkan penderitaan pekerja yang telah atau akan diberhentikan, tetapi juga membatasi atau menyerang kebebasan pengusaha untuk melakukan pemberhentian dan menetapkan asas yang lebih umum yaitu bahwa tiap pemberhentian pekerja harus didasarkan alasan inti yang membenarkan pemberhentian.³

Berdasarkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan yang memeriksa dan mengadili perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada tingkat pertama antara TITO RADITO, ST sebagai Penggugat melawan Pimpinan PT. Telkomsel sebagai Tergugat. Adapun pokok permasalahannya dimana TITO RADITO, ST (Penggugat) merupakan karyawan PT. Telkomsel dengan masa kerja kurang lebih 6,5 Tahun sebagai staff BBS Medan Inner Departemen BBS Sumatera Utara. Pada tanggal 07 Februari 2010 Tergugat selaku majikan telah memberhentikan Penggugat dengan alasan menolak dimutasi dari Staff BSS Medan ke Staff NOS Sumbagsel di Palembang, padahal patut diketahui oleh Tergugat bahwa Mutasi dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) itu dilakukan sebelum adanya penyelesaian terhadap adanya praktek penyelewengan dalam pekerjaan di Telkomsel Network Operation Regional Sumbagut yang berindikasi kuat merupakan Pelanggaran COC (*Code of Conduct*) di lingkungan PT. Telkomsel, keberatan Mutasi

³ Sri Subiandini Gultom, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Inti Prima Promo Sindo, Jakarta, 2008, hal. 66.

yang diajukan pihak penggugat dan pihak Penggugat berkeinginan tetap bekerja pada posisi semula. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut hanya untuk menghilangkan pemberian hak-hak pekerja bertentangan dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, alasan mana yang dilakukan oleh Tergugat tanpa menjelaskan sebab-sebab yang dapat diterima oleh Penggugat.

Dari latar belakang yang diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk mempelajari dan mengetahui serta mengangkat judul tentang **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Yang Di PHK Dalam Masa Waktu Kontrak Belum Selesai (Analisa Putusan Nomor 124/G/2011/PHI. Mdn)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaturan hukum tentang pekerja kontrak menurut undang-undang ketenagakerjaan ?
2. Bagaimana upaya penyelesaian terhadap pekerja kontrak yang di PHK dalam masa waktu kontrak belum selesai ?
3. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak yang di PHK dalam masa kontrak berdasarkan putusan nomor 124/G/2011/PHI. Mdn ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun menjadi tujuan penelitian dalam skripsi ini yaitu antara lain sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaturan hukum tentang pekerja kontrak menurut undang-undang ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui upaya penyelesaian terhadap pekerja kontrak yang di PHK dalam masa waktu kontrak belum selesai.
3. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak yang di PHK dalam masa kontrak berdasarkan putusan nomor 124/G/2011/PHI. Mdn.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat bermanfaat untuk mengembangkan pengetahuan ilmu hukum, khususnya bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak yang di PHK dalam masa waktu kontrak belum selesai.

2. Manfaat Akademik

Penelitian ini merupakan syarat dalam menyelesaikan program pendidikan sarjana hukum di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

3. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini dapat dipergunakan untuk bahan pegangan dalam mempelajari tentang perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK di masa kontrak kerja belum selesai.

E. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon adalah berpendapat bahwa, perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap perintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi penggarap tanah terhadap pemilik (tuan tanah).⁴

Menurut Sendjun Manulang, tenaga kerja memiliki peran penting bagi pembangunan sehingga sudah wajar jika diadakan perlindungan hukum bagi pekerja melalui perlindungan, pemeliharaan dan pengembangan terhadap kesejahteraannya.⁵

Perlindungan pekerja erat kaitannya dengan peraturan kesehatan kerja yang berisi aturan-aturan dan usaha-usaha untuk menjaga buruh/ pekerja dari kejadian yang dapat merugikan kesehatan kesesuaian dalam melaksanakan

⁴ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hal. 68.

⁵ Much Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*, Visi Media, Jakarta, 2009, hal. 1.

hubungan kerja sehingga dapat dimengerti bahwa bidang kesehatan kerja memberi perlindungan buruh/ pekerja dalam arti kata sempit.⁶

2. Pengertian Pekerja Kontrak

Pekerja kontrak adalah pekerja yang berkerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.⁷

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu yang tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap.⁸

Definisi dan ketentuan yang berlaku untuk pekerja kontrak adalah sebagai berikut :

1. Karyawan kontrak dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu saja, waktunya terbatas maksimal hanya 3 tahun.
2. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak dituangkan dalam “Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu”.

3. Perusahaan tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan

⁶ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal. 9.

⁷ Kansil dan Christine, *Kitab Undang-undang Ketenagakerjaan*, Paramita, Jakarta, 2001, hal. 15.

⁸ Sehat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publising, Jakarta, 2006, hal. 12.

4. Status karyawan kontrak hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
 - e. Untuk pekerjaan yang bersifat tetap, tidak dapat diberlakukan status karyawan kontrak.
5. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disepakati bersama, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar gaji karyawan sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
6. Jika setelah kontrak kemudian perusahaan menetapkan menjadi karyawan tetap, maka masa kontrak tidak dihitung sebagai masa kerja.⁹

⁹ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra AdityaBakti, Bandung, 2003, hal. 5.

3. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Undang-Undang No 13 tahun 2003 Pasal 1 angka 25 menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena satu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dan pengusaha.

PHK berarti berkaitan dengan pemenuhan hak-hak ekonomi pekerja dan kondisi keuangan dari perusahaan. Karenanya sangat wajar jika kemudian pemerintah melakukan intervensi, bukan hanya melindungi hak-hak pekerja, tetapi juga memperhatikan kemampuan dari keuangan perusahaan tersebut dengan memberikan pengaturan-pengaturan berpatokan standart, baik secara nasional maupun internasional.¹⁰

PHK itu sendiri secara khusus juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri tersebut, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P3) dinyatakan tidak berlaku lagi. Namun, untuk peraturan pelaksanaan kedua undang-undang tersebut masih tetap berlaku

¹⁰ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1983, hal. 34.

sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.¹¹

Pasal 150 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, maupun usahausaha sosial dan usaha-usaha lain yang memiliki pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja secara perorangan dengan berbagai alasannya. Dalam perkembangannya ketentuan pemberhentian pekerja berkembang menjadi tidak hanya terbatas pada pemberhentian yang mengakibatkan penderitaan pekerja yang telah atau akan diberhentikan, tetapi juga membatasi atau menyerang kebebasan pengusaha untuk melakukan pemberhentian dan menetapkan asas yang lebih umum, yaitu bahwa tiap pemberhentian pekerja harus didasarkan alasan inti yang membenarkan pemberhentian itu.¹²

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 pasal 154, penetapan atas permohonan izin PHK hanya akan dikeluarkan jika dalam

¹¹ *Ibid*, hal. 70.

¹² Sri Subiandini Gultom, *Hukum Hubungan Industrial*, Inti Prima Promo Sindo, Jakarta, 2002, hal. 23.

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, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.
4. Pekerja/buruh meninggal dunia.¹³

F. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara yang akan dipakai peneliti untuk mendapatkan jawaban dari hal-hal yang dipertanyakan dalam rumusan masalah.

1. Sifat Penelitian

Sifat Penelitian dalam skripsi ini, yaitu deskriptif dimaksudkan untuk memberikan data yang sedang diteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau

¹³ Zaeni dan Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hal. 4.

gejala lainnya dimana bertujuan untuk memperoleh data mengenai hubungan antara suatu gejala dengan gejala lain.

2. Tipe Penelitian

Tipe Penelitian yang digunakan, yaitu Penelitian Kualitatif yang merupakan penelitian yang mencari kebenaran, oleh sebab itu penelitian ini berusaha menemukan gejala-gejala hukum yang berkembang di masyarakat sehingga diperoleh gambaran yang jelas berhubungan dengan skripsi ini.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah Penelitian Hukum Empiris yaitu penelitian yang melihat sesuatu kenyataan hukum yang terdapat di masyarakat yang telah dilakukan di PT. Telkomsel.

4. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data dalam skripsi ini yaitu dengan Metode Kepustakaan (*Library Research*) dan Penelitian Lapangan (*Field Research*) yaitu dengan melakukan wawancara kepada pekerja PT. Telkomsel yang bernama Dedi Marwan dan pengambilan data-data yang berkaitan dalam skripsi ini dengan penelitian yang dilakukan di PT. Telkomsel.

5. Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah Data Sekunder. Data Sekunder yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan skripsi, dan peraturan perundang-undangan. Data Sekunder terdiri atas :

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum yang terdiri dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri (PPHI) dan peraturan perundang-undangan dan yang terkait dengan objek penelitian.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum yang terdiri dari jurnal ilmiah, literatur buku, dan tulisan ilmiah hukum yang berkaitan dengan objek penelitian.

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum yang terdiri internet.

6. Analisis Data

Setelah data terkumpul kemudian dianalisa menggunakan metode analisis kualitatif. Oleh karena itu data yang diperoleh dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak yang di PHK dalam masa waktu kontrak belum selesai dengan putusan nomor 124/G/2011/PHI. Mdn.

G. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan, terdiri dari Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Tinjauan Pustaka, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

Bab II Pengaturan Hukum Tentang Pekerja Kontrak Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, terdiri dari Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak, Faktor-Faktor Penyebab Putusnya Hubungan Kerja dan Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Bab III Upaya Penyelesaian Terhadap Pekerja Kontrak Yang Di PHK Dalam Masa Waktu Kontrak Belum Selesai, terdiri dari Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja, PKWT dan PKWTT dan Upaya Penyelesaian Terhadap Pekerja Kontrak.

Bab IV Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Yang Di PHK Dalam Masa Kontrak Berdasarkan Putusan Nomor 124/G/2011/PHI. Mdn, terdiri dari Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Dalam Masa Kontrak, Penetapan Dan Pertimbangan Hakim Terhadap Putusan Nomor 124/G/2011/PHI. Mdn dan Analisis Penulis terhadap Putusan Hakim Nomor 124/G/2011/PHI. Mdn.

Bab V Penutup, terdiri dari Kesimpulan dan Saran.

BAB II

PENGATURAN HUKUM TENTANG PEKERJA KONTRAK MENURUT UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

A. Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan tentang hak dan kewajiban seorang tenaga pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana undang-undang tersebut berfungsi untuk melindungi dan membatasi status hak dan kewajiban para tenaga pekerja dari para pemberi kerja (Pengusaha) yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dalam ruang lingkup kerja. Dengan demikian perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar para tenaga kerja dan menjamin pula kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun bahkan untuk mewujudkan kesejahteraan para tenaga kerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan di dunia usaha.

Hak-hak dan kewajiban para tenaga kerja di dalam ruang lingkup Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terdiri dari :¹

Hak-hak Para Tenaga Kerja

1. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5)

¹ Sulistyarningsih, *Perlindungan Hukum Terhadap Buruh*, Sukaharjo, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2009, hal. 29.

2. Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6)
3. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11)
4. Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 Ayat 3)
5. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja (Pasal 18 Ayat 1)
6. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi (Pasal 23)
7. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri (Pasal 31)
8. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya (Pasal 67)
9. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur (Pasal 78 Ayat 2)

10. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja (Pasal 79 Ayat 1)
11. Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya (Pasal 80)
12. Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (Satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82)
13. Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh (Pasal 84)
14. Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi (Pasal 85 Ayat 1)
15. Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : (Pasal 86 Ayat 1)
 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja
 - b. Moral dan kesusilaan dan
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama
16. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88)
17. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 (Pasal 90)

18. Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 Ayat 1)
19. Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja (Pasal 104 Ayat 1)
20. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja dan serikat pekerja dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137)
21. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti hak yang seharusnya diterima (Pasal 156 Ayat 1)

Adapun kewajiban para Tenaga Kerja yaitu sebagai berikut :

1. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya (Pasal 102 Ayat 2)
2. Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama (Pasal 126 Ayat 1)
3. Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja (Pasal 126 Ayat 2)

4. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat (Pasal 136 Ayat 1)
5. Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat (Pasal 140 Ayat 1)

B. Faktor-Faktor Penyebab Putusnya Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dalam melaksanakan hubungan kerja terkadang terjadi perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Perselisihan yang terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam hubungan kerja dapat menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang 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 narkotika, 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 kecuali untuk kepentingan Negara
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 :²

1. Pekerja/buruh tertangkap tangan
2. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan
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 ibadah yang diperintahkan agamanya
4. Pekerja/buruh menikah
5. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya

² Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Visi Media, Jakarta, 2010, hal. 50.

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/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.

C. Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan

Perlindungan kepentingan dengan cara memberikan hak akan lebih kuat apabila terhadap subyek yang kepadanya hak diberikan juga dilengkapi dengan upaya-upaya hukum (*legal remedies*) untuk mempertahankan haknya. Artinya hukum memberikan hak kepada entitas hukum untuk mengontrol pelaksanaan kewajiban oleh pihak lain dalam memenuhi hak-hak mereka.

Dalam upaya perlindungan hukum ini, “Intervensi pemerintah terwujud lewat kebijakan dan hukum perburuhan yang tertuang dalam berbagai Peraturan Perundang-Undangan”. Kemudian lewat Perundang-Undangan ini diletakkan serangkaian hak, kewajiban dan tanggung jawab kepada masing-masing pihak, bahkan di antaranya disertai dengan sanksi pidana dan denda. Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dilakukan agar hak-hak pekerja/buruh tidak dilanggar oleh pengusaha, mengingat dalam hubungan kerja kedudukan/posisi para pihak tidak sejajar. Di mana pekerja/buruh berada pada posisi yang lemah baik dari segi ekonomi maupun sosial, sehingga dengan posisinya yang lemah tersebut tidak jarang terjadi pelanggaran atas hak-hak mereka.³

Memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh merupakan amanah dan tujuan dari hukum ketenagakerjaan, seperti dikatakan oleh Senjun H. Manulang, bahwa tujuan hukum perburuhan itu adalah untuk mencapai atau melaksanakan

³ Eggy Sudjana, *Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia*, Renaissan, Jakarta 2005, hal. 6.

keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tak terbatas dari pengusaha.

Asri Wijayanti juga mengatakan “perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundangundangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara Yuridis saja, tetapi diukur secara Sosiologis dan filosofis.” Kewajiban Negara adalah menciptakan mekanisme yang menunjang terjaminnya hak Pekerja outsourcing melalui Peraturan Perundang-Perundangan.⁴

Upaya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh outsourcing harus dilaksanakan secara maksimal dan lebih khusus lagi, mengingat dalam praktik outsourcing terjadi hubungan kerja segi tiga yang melibatkan perusahaan pemberi pekerjaan (principal) perusahaan penerima pekerjaan (vendor) dan pekerja/buruh. Dalam kondisi pekerja/buruh outsourcing sangat rentan terhadap eksploitasi dan tindakan-tindakan tidak manusiawi, baik karena statusnya sebagai pekerja/buruh tidak tetap (kontrak) maupun karena perlakuan pengusaha yang cenderung bertindak sebagaimana layaknya kapitalis yang mencari keuntungan dari hasil jerih payah mereka.⁵

⁴ Asri Wijayanti. *Op., Cit*, Hal 51

⁵ *Ibid*, hal. 52.

Bisnis vendor adalah mempekerjakan pekerja/buruh untuk kepentingan principal (perusahaan/pabrik atau pengusaha), sementara vendor sendiri memperoleh keuntungan dari selisih antara upah/jasa yang diberikan oleh principal kepada vendor dengan upah yang dibayarkan oleh vendor kepada pekerja/buruh. Praktik yang demikian ini pernah dianalisis oleh Marx, yang mengatakan bahwa pekerja diasingkan dari kerja, karena begitu pekerja/buruh berada dalam suasana outsourcing, maka akan bekerja berdasarkan tujuan vendor yang menggaji dan memberi upah dan mereka (pekerja/buruh) itu akan tereksplotasi demi keuntungan vendor dan principal.

Mengutip apa yang pernah dikatakan oleh Chainur Arasjid bahwa hukum merupakan kehendak dan ciptaan manusia berupa norma-norma yang berisikan petunjuk-petunjuk tingkah laku, tentang apa yang boleh dilakukan dan tentang apa yang tidak boleh dilakukan. Oleh karena itu hukum harus mempunyai sanksi dan mengandung nilai-nilai keadilan, kegunaan, serta nilai kepastian dalam masyarakat tempat hukum diciptakan, untuk mewujudkan nilai-nilai keadilan dan kegunaan serta nilai kepastian itu perlu ada upaya-upaya hukum (*legal remedies*) untuk mempertahankannya.

Aspek-aspek yang harus diperhatikan dalam upaya melindungi pekerja yaitu ada 2 (dua) aspek :⁶

1. Tenaga kerja itu sendiri.
2. Faktor yang terdapat dalam sistem kerja yaitu :
 - a. Hubungan kerja perlu ditelusuri bentuk hubungan kerja

⁶ *Ibid*, hal. 54.

- 1) Hubungan kerja tetap
 - 2) Hubungan kerja tidak tetap atau tidak menentu
 - 3) Hubungan kerja ilegal seperti kerja paksa, tergadai atau dijual dan
 - 4) Hubungan kerja diskriminatif yaitu hubungan kerja yang perlu diklarifikasi sehingga jelas, bila tidak dapat perlu diupayakan agar hubungan kerja dihentikan.
- b. Pengupahan Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, meliputi:
- 1) Upah kerja lembur
 - 2) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
 - 3) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
 - 4) Bentuk dan cara pembayaran upah
 - 5) Denda dan potongan upah
 - 6) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
 - 7) Struktur dan skala pengupahan yang proposional
 - 8) Upah untuk pembayaran pesangon
 - 9) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- c. Pekerjaan yang dilakukan Pekerjaan yang dilakukan dapat merugikan seseorang apabila pekerjaan itu membebani fisik maupun mentalnya, dikerjakan tanpa pengamanan dan atau pelindung, dalam lingkungan yang

tidak higienis, tidak tersedianya fasilitas kesejahteraan, termasuk kesempatan untuk berkonsultasi. Untuk lebih meringankan beban tenaga kerja perlu dilakukan penataan lingkungan kerja yang lebih baik, lebih higienis dan pengadaan fasilitas kesejahteraan.

d. Lingkungan kerja Untuk menghindari bahaya karena lingkungan kerja, perlu diperhatikan dan diupayakan :

- 1) Faktor fisik : tingkatkan penyimpangan dan penanganan bahan, tingkat kompleks kerja, terajukan prinsip-prinsip keamanan mesin produktif, tingkatkan ventilasi umum dan lokal, pencahayaan, cegah bising dan getaran.
- 2) Faktor kimia : bahwa tenaga kerja sebaiknya hindarkan bekerja dengan bahan kimia, tingkatkan lingkungan kerja dan kondisi kerja, terapkan prinsip-prinsip penanganan bahan berbahaya.
- 3) Faktor biologi : hindarkan, lindungi dari kemungkinan kontak.
- 4) Faktor fisiologik : tingkatkan ergonomik untuk menempatkan bahan, alat dan tombol pada tempat yang mudah dijangkau, perbaiki posisi kerja, gunakan alat bantu untuk hemat waktu dan energi.⁷

Peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundangan yang berlaku dan mulai berlaku setelah disahkan oleh pejabat yang ditunjuk. Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan tentang peraturan perusahaan kepada tenaga kerja. Perlindungan buruh dari kekuasaan majikan terlaksana apabila

⁷ Dian Saraswati, *Op.Cit.*, hal 33.

peraturan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam peraturan perundangundangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan Hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosilogis dan filosofis.

Dalam Pasal 59 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu (kontrak) hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yakni sebagai berikut :

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
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

PKWTT dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan dan tidak wajib mendapatkan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Jika PKWTT dibuat secara lisan maka klausul-klausul yang berlaku di antara pengusaha dengan pekerja adalah klausul-klausul sebagaimana yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan.

PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Selama masa percobaan pengusaha wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut

tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku. Menurut Pasal 15 Kepmenakertrans 100/2004, PKWT dapat berubah menjadi PKWTT apabila :

1. PKWT yang dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
2. Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam jenis pekerjaan yang dipersyaratkan, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
3. Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan jangka waktu perpanjangan, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan.
4. Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut.
5. Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja dengan hubungan kerja PKWT sebagaimana dimaksud dalam angka (1), angka (2), angka (3) dan angka (4), maka hak-hak pekerja dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT.

BAB III

UPAYA PENYELESAIAN TERHADAP PEKERJA KONTRAK YANG DI PHK DALAM MASA WAKTU KONTRAK BELUM SELESAI

A. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

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

Selama masa menunggu keputusan dari LPPHI 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.

Menurut UU 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

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, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan atau
4. Pekerja/buruh meninggal dunia.

Prosedur yang harus ditempuh oleh pihak pengusaha dalam mengadakan pemutusan hubungan kerja dengan seorang atau beberapa orang pekerjanya yang pada intinya sebagai berikut :

1. Setiap perselisihan hubungan industrial yang terjadi di perusahaan pada tingkat pertama harus diselesaikan secara musyawarah antara serikat kerja atau pekerja itu sendiri sebagai langkah awal penyelesaian. Penyelesaian secara bipartit adalah penyelesaian yang paling baik karena penyelesaian dilakukan dikalangan sendiri.

¹ Tunggal Setia Hadi, *Memahami Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Harvarindo, Jakarta, 2013, hal. 71.

2. Bila perundingan itu menghasilkan kesepakatan maka kesepakatan itu dituangkan menjadi suatu kesepakatan persetujuan bersama.
3. Jika tidak tercapai perundingan/kata sepakat, maka kedua belah pihak/salah satu pihak dapat menyerahkan/memilih diselesaikan melalui perantara, antara lain mediasi, konsiliasi, atau arbitrase.
4. Pegawai perantara mengadakan penyelidikan tentang duduk perkara perselisihan, memanggil pihak-pihak yang berselisih, dan mengusahakan penyelesaian secara damai.
5. Apabila perselisihan tersebut tidak dapat diselesaikan oleh pegawai perantara, maka salah satu pihak mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.
6. Pengajuan gugatan harus melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi.
7. Pengadilan negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah menerima gugatan, harus sudah menetapkan majelis hakim yang terdiri atas 1 orang hakim sebagai ketua majelis dan 2 orang hakim Ad-Hoc sebagai anggota majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan.
8. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja sejak penetapan majelis hakim harus sudah melakukan sidang pertama dengan dihadiri oleh pihak penggugat dan tergugat.
9. Hakim berusaha untuk mendamaikan kedua belah pihak.

10. Apabila tidak dapat didamaikan, majelis hakim wajib memberikan putusan penyelesaian penyelesaian hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 hari kerja terhitung sejak siding pertama.
11. Putusan pengadilan hubungan industrial mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada mahkama agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja.²

Selanjutnya pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa izin pengadilan, bila :³

1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilakukan masih dalam masa percobaan kerja.
2. Pemutusan hubungan kerja itu didasarkan atas persetujuan pekerja yang bersangkutan.
3. Masa kerja yang diperjanjikan memang telah berakhir.
4. Pekerja yang bersangkutan sudah memasuki masa pensiun.
5. Pemutusan hubungan kerja tersebut telah disetujui oleh serikat pekerja yang bersangkutan.
6. Pemutusan hubungan kerja dilakukan karena keadaan darurat yang memang tidak memungkinkan lagi untuk terus dilangsungkannya hubungan kerja, misalnya perusahaan yang bersangkutan jatuh pailit, majikan meninggal dunia

² Sri Subiandini Gultom, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Inti Prima Promo Sindo, Jakarta, 2008, hal. 20.

³ *Ibid*, hal. 55.

dan tidak ada ahli waris yang dapat meneruskan hubungan kerja tersebut, dan sebagainya.

B. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Pada dasarnya perjanjian kerja dibuat tidak dipersyaratkan dalam bentuk tertentu apakah dalam bentuk tertulis atau tidak tertulis. Jadi seperti perjanjian lainnya, bentuk perjanjian kerja adalah bebas. Memang lebih bermakna jika suatu perjanjian itu dilaksanakan secara tertulis dan diberikan sebuah materai sebagai bahan penguat atas kekuatan hukum dan lebih baik lagi jika setiap melakukan suatu perjanjian apapun atau perjanjian kerja hendaklah dibuat didepan notaris agar perjanjian tersebut menjadi sebuah bukti yang kuat di mata hukum.

Selanjutnya perjanjian kerja dapat dibagi menjadi :

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100/MEN/IV.2004, PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Pada dasarnya PKWT mengatur hubungan pekerja dengan perusahaan atau pengusaha yang terdiri dari faktor jabatan, gaji, tunjangan, fasilitas dan hal lain yang bersifat mengatur hubungan kerja secara pribadi.

Jelaslah bahwa yang dinamakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibagi pula menjadi 3 yaitu :

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut perjanjian, misalnya dalam perjanjian kerja tertulis untuk waktu 2 tahun dan sebagainya atau sampai proyek selesai.
- b. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut undang-undang, misalnya bila pengusaha mempekerjakan tenaga asing, dalam perjanjian kerja tertulis untuk waktu sekian tahun dan sebagainya menurut ijin yang diberikan oleh menteri tenaga kerja atas dasar undang-undang nomor 3 tahun 1958 tentang penempatan tenaga kerja asing.
- c. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut kebiasaan, misalnya diperkebunan terdapat pekerja pemetik kopi, jangka waktu perjanjian kerja ditentukan oleh musim kopi. Musim kopi hanya berlangsung beberapa bulan dan setelah musim kopi selesai maka perjanjian kerja dianggap telah berakhir.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100/MEN/IV.2004, PKWTT adalah perjanjian kerja dimana pekerja memiliki hubungan kerja yang bersifat tidak tetap. Berdasarkan ketentuan di atas dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja

yang dibuat untuk waktu yang tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap.⁴

Dalam dunia kerja sering kita dengar pekerja kontrak dan karyawan tetap dalam istilah tersebut kita dapat membedakan hak dan kewajiban, istilah tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut :

Definisi dan ketentuan yang berlaku untuk pekerja kontrak adalah sbb:

1. Pekerja kontrak dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu saja, waktunya terbatas maksimal hanya 3 tahun.
2. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak dituangkan dalam “Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu”
3. Perusahaan tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan
4. Status pekerja kontrak hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan

⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hal. 60.

- e. Untuk pekerjaan yang bersifat tetap, tidak dapat diberlakukan status pekerja kontrak.
5. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disepakati bersama, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar gaji pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
6. Jika setelah kontrak kemudian perusahaan menetapkan ybs menjadi pekerja tetap, maka masa kontrak tidak dihitung sebagai masa kerja.

Sedangkan definisi yang menggambarkan tentang ketentuan yang berlaku untuk pekerja tetap adalah sebagai berikut :

1. Tak ada batasan jangka waktu lamanya bekerja.
2. Hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja kontrak di tuangkan dalam Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu.
3. Perusahaan dapat mensyaratkan masa percobaan maksimal 3 bulan.
4. Masa kerja dihitung sejak masa percobaan.
5. Jika terjadi pemutusan hubungan kerja bukan karena pelanggaran berat atau pekerja mengundurkan diri maka pekerja tetap mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (bagi pekerja yang bekerja minimal 3 tahun) dan uang penggantian hak sesuai UU yang berlaku.

6. Mengenai gaji, fasilitas, kesejahteraan, cuti dll pekerja kontrak dapat memiliki hak yang sama dengan pekerja tetap tergantung dari perjanjian kerja yang disepakati bersama. Oleh karenanya semua hak dan kewajiban masing-masing pihak harus dicantumkan semua dalam perjanjian kerja dan pekerja harus cermat dan jeli mempelajari perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan.⁵

C. Upaya Penyelesaian Terhadap Pekerja Kontrak

Hubungan industrial yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak. Perselisihan dibidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan atau mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama maupun peraturan perundang-undangan.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 16, Hubungan Industrial adalah suatu system hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

⁵ Lefi Sofiani, Hubungan Karyawan, <http://www.portalhr.com>, diakses pada hari Kamis, tanggal 28 Maret 2019 pada 20.00 WIB.

Menurut Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industri, Perselisihan hubungan industrial adalah 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, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Adapun prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu sebagai berikut :⁶

1. Bipartit

Sebelum Perselisihan diajukan kepada lembaga penyelesaian perselisihan, setiap perselisihan wajib diupayakan penyelesaiannya secara bipartit, yaitu musyawarah antara pekerja dan pengusaha.

2. Mediasi

Penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediaotor yang netral.

⁶ Sendjun H Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 2001, hal. 85.

3. Konsiliasi

Lembaga penyelesaian perselisihan yang berwenang untuk menjadi penengah dalam perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja. Yang bertugas sebagai penengah adalah konsiliator, yaitu orang yang memenuhi syarat-syarat sesuai ketetapan menteri dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih, jika proses konsiliasi tidak mencapai kesepakatan, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial.

4. Arbitrase

Lembaga yang berwenang untuk menjadi wasit dalam perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja. Yang bertugas menjadi wasit adalah arbiter, para arbiter dapat dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri.

5. Pengadilan Hubungan Industrial

Lembaga peradilan yang berwenang memeriksa dan memutus semua jenis perselisihan. Hakim yang memeriksa dan memutus perselisihan tersebut terdiri dari atas hakim lembaga peradilan dan hakim Ad Hoc. Pada pengadilan ini, serikat pekerja dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum mewakili anggotanya.

BAB IV
PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA KONTRAK
YANG DI PHK DALAM MASA KONTRAK BERDASARKAN
PUTUSAN NOMOR 124/G/2011/PHI. Mdn

A. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Dalam Masa Kontrak

Perlindungan kepentingan dengan cara memberikan hak akan lebih kuat apabila terhadap subyek yang kepadanya hak diberikan juga dilengkapi dengan upaya-upaya hukum untuk mempertahankan haknya. Artinya hukum memberikan hak kepada entitas hukum untuk mengontrol pelaksanaan kewajiban oleh pihak lain dalam memenuhi hak-hak mereka. Dalam upaya perlindungan hukum ini, “Intervensi pemerintah terwujud lewat kebijakan dan hukum perburuhan yang tertuang dalam berbagai Peraturan Perundang-Undangan”. Kemudian lewat Perundang-Undangan ini diletakkan serangkaian hak, kewajiban dan tanggung jawab kepada masing-masing pihak, bahkan di antaranya disertai dengan sanksi pidana dan denda.¹

Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dilakukan agar hak-hak pekerja/buruh tidak dilanggar oleh pengusaha, mengingat dalam hubungan kerja kedudukan/posisi para pihak tidak sejajar. Di mana pekerja/buruh berada pada posisi yang lemah baik dari segi ekonomi maupun sosial, sehingga dengan posisinya yang lemah tersebut tidak jarang terjadi pelanggaran atas hak-hak mereka. Memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh merupakan amanah dan tujuan dari hukum

¹ Eggy Sudjana, *Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia*, Renaissan, Jakarta, 2005, hal. 6.

ketenagakerjaan, seperti dikatakan oleh Senjun H. Manulang, bahwa tujuan hukum perburuhan itu adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tak terbatas dari pengusaha.

Maimun mengatakan “perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundangundangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara Yuridis saja, tetapi diukur secara Sosiologis dan filosofis.” Kewajiban Negara adalah menciptakan mekanisme yang menunjang terjaminnya hak Pekerja outsourcing melalui Peraturan Perundang-Perundangan.²

Upaya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh outsourcing harus dilaksanakan secara maksimal dan lebih khusus lagi, mengingat dalam praktik outsourcing terjadi hubungan kerja segi tiga yang melibatkan perusahaan pemberi pekerjaan (*principal*) perusahaan penerima pekerjaan (*vendor*) dan pekerja/buruh. Dalam kondisi pekerja/buruh outsourcing sangat rentan terhadap eksploitasi dan tindakan-tindakan tidak manusiawi, baik karena statusnya sebagai pekerja/buruh tidak tetap (kontrak) maupun karena perlakuan pengusaha yang cenderung bertindak sebagaimana layaknya kapitalis yang mencari keuntungan dari hasil jerih payah mereka.⁷

² Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*, PT Pradnya Paramita, Cetakan k-2, Jakarta, 2009, hal. 9.

Bisnis vendor adalah mempekerjakan pekerja/buruh untuk kepentingan principal (perusahaan/pabrik atau pengusaha), sementara vendor sendiri memperoleh keuntungan dari selisih antara upah/jasa yang diberikan oleh principal kepada vendor dengan upah yang dibayarkan oleh vendor kepada pekerja/buruh. Praktik yang demikian ini pernah dianalisis oleh Marx, yang mengatakan bahwa pekerja diasingkan dari kerja, karena begitu pekerja/buruh berada dalam suasana outsourcing, maka akan bekerja berdasarkan tujuan vendor yang menggaji dan memberi upah dan mereka (pekerja/buruh) itu akan tereksplotasi demi keuntungan vendor dan principal.

Hukum merupakan kehendak dan ciptaan manusia berupa norma-norma yang berisikan petunjuk-petunjuk tingkah laku, tentang apa yang boleh dilakukan dan tentang apa yang tidak boleh dilakukan. Oleh karena itu hukum harus mempunyai sanksi dan mengandung nilai-nilai keadilan, kegunaan, serta nilai kepastian dalam masyarakat tempat hukum diciptakan, untuk mewujudkan nilai-nilai keadilan dan kegunaan serta nilai kepastian itu perlu ada upaya-upaya hukum (*legal remedies*) untuk mempertahankannya.

Aspek-aspek yang harus diperhatikan dalam upaya melindungi atau melarang perlu diperhatikan yaitu ada 2 (dua) aspek:³

1. Tenaga kerja itu sendiri.
2. Faktor yang terdapat dalam sistem kerja yaitu:
 - a. Hubungan kerja perlu ditelusuri bentuk hubungan kerja

³ Latupono Barzah, *Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak*, Jurnal Sasi Vol. 17 No. 3 Bulan Juli-September, 2011, hal. 60.

- 1) Hubungan kerja tetap
 - 2) Hubungan kerja tidak tetap atau tidak menentu
 - 3) Hubungan kerja ilegal seperti kerja paksa, tergadai atau dijual dan
 - 4) Hubungan kerja diskriminatif yaitu hubungan kerja yang perlu diklarifikasi sehingga jelas, bila tidak dapat perlu diupayakan agar hubungan kerja dihentikan.
- b. Pengupahan Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, meliputi :
- 1) Upah minimum
 - 2) Upah kerja lembur
 - 3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
 - 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
 - 5) Bentuk dan cara pembayaran upah
 - 6) Denda dan potongan upah
 - 7) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
 - 8) Struktur dan skala pengupahan yang proposional
 - 9) Upah untuk pembayaran pesangon
 - 10) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- c. Pekerjaan yang dilakukan Pekerjaan yang dilakukan dapat merugikan seseorang apabila pekerjaan itu membebani fisik maupun mentalnya, dikerjakan tanpa

pengamanan dan atau pelindung, dalam lingkungan yang tidak higienis, tidak tersedianya fasilitas kesejahteraan, termasuk kesempatan untuk berkonsultasi. Untuk lebih meringankan beban tenaga kerja perlu dilakukan penataan lingkungan kerja yang lebih baik, lebih higienis dan pengadaan fasilitas kesejahteraan.

d. Lingkungan kerja Untuk menghindari bahaya karena lingkungan kerja, perlu diperhatikan dan diupayakan :

- 1) Faktor fisik: tingkatkan penyimpangan dan penanganan bahan, tingkat kompleks kerja, terajukan prinsip-prinsip keamanan mesin produktif, tingkatkan ventilasi umum dan lokal, pencahayaan, cegah bising dan getaran.
- 2) Faktor kimia: bahwa tenaga kerja sebaiknya hindarkan bekerja dengan bahan kimia, tingkatkan lingkungan kerja dan kondisi kerja, terapkan prinsip-prinsip penanganan bahan berbahaya.
- 3) Faktor biologi: hindarkan, lindungi dari kemungkinan kontak.
- 4) Faktor fisiologik: tingkatkan ergonomik untuk menempatkan bahan, alat dan tombol pada tempat yang mudah dijangkau, perbaiki posisi kerja, gunakan alat bantu untuk hemat waktu dan energi. 8

Peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundangan yang berlaku dan mulai berlaku setelah disahkan oleh pejabat yang ditunjuk. Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan tentang peraturan perusahaan kepada tenaga kerja. Perlindungan buruh dari kekuasaan majikan terlaksana apabila

peraturan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam peraturan perundangundangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan Hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosilogis dan filosofis.

B. Penetapan Dan Pertimbangan Hakim Terhadap Putusan Nomor 124/G/2011/PHI. Mdn

Ada beberapa Pertimbangan hakim dalam putusan nomor 124/G/2011/PHI.Mdn sebagai berikut :

1. Penggugat yang telah bekerja sejak 10 Agustus 2004 tahun pada Tergugat, jabatan terakhir staff BSS Medan, pada tanggal 7 Februari 2011 diputus hubungan kerjanya dengan alasan menolak mutasi ke staff BBS Sumbagsel di Palembang.
2. Tergugat membantah seluruh gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah sebagai berikut :
 - Bahwa PHK tidak sepihak tetapi karena Penggugat mangkir sejak tanggal 01 Januari 2011 s.d 28 Februari 2011 tanpa keterangan yang jelas dan telah dipanggil 2 (dua) kali, oleh karena itu dapat dikualifikasikan mengundurkan diri dan tidak perlu penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai Pasal 154 huruf (b) jo. Pasal 168 UU No. 13 Tahun 2003;

- Bahwa sebelumnya ada Surat Pengunduran diri Penggugat tertanggal 1 Februari 2011 dengan meminta kompensasi Rp.1.020.000.000,-, dengan demikian Penggugat telah setuju PHK tetapi besarnya kompensasi Tergugat belum setuju;
 - Bahwa Penggugat juga mengajukan surat keberatan atas mutasi, dan telah dijawab oleh Direktur Utama PT. Telkomsel yang pada pokoknya menolak keberatan Penggugat karena alasan Penggugat tidak kuat, mutasi adalah hak prerogratif Tergugat;
 - Bahwa sebelumnya ada juga konseling yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tentang proses keberatan mutasi tertanggal 30 Desember 2010 dan 1 Februari 2011 dan uang mutasi telah dibayarkan kepada Penggugat;
 - Bahwa karena Penggugat mangkir maka besarnya kompensasi mengacu kepada Pasal 168 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 dan berdasarkan Pasal 72 ayat (3) PKB Penggugat hanya memperoleh Uang Pisah yang besarnya Rp.15.985.800,- sesuai ketentuan PKB.
3. Penggugat disangkal kebenarannya oleh Tergugat, maka berdasarkan ketentuan Pasal 283 RBg. adalah merupakan kewajiban dari Penggugat untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatannya, sedangkan pihak Tergugat dapat mengajukan bukti lawan (tegen bewijst) untuk mengukuhkan dalil-dalil bantahannya.

4. Bahwa berdasarkan Bukti P-11 = Bukti T-2 yakni Surat Keputusan Direksi PT. Telkomsel No. : 836/SK.03/PD-00/IX/2010 tertanggal 02 September 2010 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian dalam Jabatan atau mutasi yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat, dikuatkan keterangan saksi Nasrul Islam dan Budi Hartono, terbukti mutasi adalah rotasi beberapa karyawan, dan mutasi terhadap Penggugat adalah pada jabatan yang setara, upah dan tunjangan yang sama dengan jabatan sebelumnya, telah sesuai dengan ketentuan Pasal 32 ayat (1) s.d ayat (5) dan ayat (10) PKB 2008-2010 jo. Pasal 2 Keputusan Direksi PT. Telekomunikasi Selular Nomor : 012/HR.05/PD-00/V/2008.
5. Penggugat masih belum dapat menerima jawaban penolakan Tergugat dimaksud di atas, dan Penggugat masih mengajukan surat keberatan tertanggal 10 Januari 2011 (vide Bukti T-5), alasannya adalah rasa kecewa Penggugat terhadap Tergugat, sebab sebelumnya pada bulan Februari 2010 Penggugat pernah mengajukan permohonan secara lisan kepada Manager NOS Sumbagut dan GM NO Sumbagut agar dimutasi dari BSS Medan ke NOS Sumbagut, dan telah ada sinyal positif dari Manager NOS Sumbagut permohonan Penggugat dikabulkan, tetapi ternyata Penggugat dimutasi ke Palembang melalui SK Direksi tanggal 02 September 2010, selanjutnya Penggugat kecewa tidak diikutsertakan dalam Seleksi Calon Supervisor NO sesuai Nota Dinas 293/HR.00/AR-103/X/2010 dari HR Area Sumatera tertanggal 27 Oktober 2010,

sehingga menurut Penggugat telah terjadi diskriminasi dan tidak mempertimbangkan lokasi kerja dengan jaminan perlindungan keselamatan Penggugat dan keluarga karena Penggugat merasa perlu dilindungi sebagai saksi pelapor dalam pengungkapan korupsi sistematis di NO Sumbagut tahun 2010 sehingga bertentangan dengan Pasal 5 ayat (1) Pasal 32 ayat (1) jo. Pasal 35 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003.

6. Bahwa karena terbukti upaya perundingan bipartit melalui 2 (dua) kali konseling tidak berhasil mencapai kesepakatan, maka seharusnya Pemutusan Hubungan Kerja karena penolakan mutasi atau pelanggaran PKB hanya dapat dilakukan dengan penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan haruslah disertai dengan pembayaran hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja, akan tetapi terbukti belum dilaksanakan oleh Tergugat, sehingga pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat bertentangan dengan ketentuan Pasal 151 ayat (3) jo. Pasal 156 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003, dengan demikian petitum point 3 gugatan Penggugat menurut hukum berdasar dikabulkan yakni sepanjang bertentangan dengan kedua ketentuan dimaksud.
7. Tergugat dapat memutus hubungan kerja terhadap Penggugat berdasarkan ketentuan Pasal 161 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, akan tetapi terbukti pemutusan hubungan kerja belum ditetapkan oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, selanjutnya perundingan bipartit dan

mediasi sudah dilakukan tetapi tidak berhasil dan faktanya kedua pihak telah sama-sama menginginkan hubungan kerja berakhir, dimana Penggugat sudah memohon hak-haknya akibat pemutusan hubungan kerja, dengan demikian Pemutusan Hubungan Kerja tidak sudah tidak dapat lagi dihindari dan harus ditetapkan dengan disertai dengan pembayaran hak-hak Penggugat sebagaimana ketentuan Pasal 151 ayat (3) jo. Pasal 156 ayat (1) jo. 161 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003.

8. Penggugat dimaksud di atas, maka perlu ditetapkan masa kerja dan besarnya upah terakhir Penggugat, berdasarkan Bukti T-1 = P-1 jo.T-18 terbukti Penggugat bekerja sejak tanggal 10 Nopember 2004 s.d 07 Februari 2011 atau masa kerja 6 tahun 4 bulan, sedangkan untuk upah Penggugat berupa Gaji Dasar dan Tunjangan Biaya, di persidangan terbukti sama besarnya antara gugatan Penggugat dengan yang tertera dalam SK PHK yakni Rp.6.729.000,-/bulan, dan telah cukup bukti Penggugat telah menerima upah terakhir bulan Februari 2011 sebesar Rp.1.377.000.
9. Bahwa sebelum menghitung besar dan rincian hak-hak Penggugat akibat pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 161 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, yakni uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak, maka perlu dipertimbangkan tuntutan Penggugat tentang beberapa hak-hak lainnya sebagaimana tertera dalam petitum poin 4 gugatan Penggugat yakni sebagai berikut :

- Bahwa mengenai tuntutan hak Penggugat berupa Reimbursement kesehatan bulan Nopember, Tunjangan Pendidikan, Tunjangan Hari Raya, disamping tidak jelas untuk tahun berapa, tidak terdapat pula bukti adanya hak-hak dimaksud, maka tidak berdasar untuk dikabulkan, oleh karenanya harus ditolak;
- Bahwa untuk tuntutan kekurangan uang insentif triwulan ke 3 tahun 2010 berdasarkan Bukti T-3 insentif tahun 2010 telah dibayarkan kepada Penggugat, walaupun ada kekurangannya ternyata di persidangan tidak terdapat bukti kebenarannya, oleh karenanya harus ditolak;
- Bahwa mengenai tuntutan insentif triwulan ke 4 tahun 2010 sebesar Rp.10.093.500,-, setelah diteliti SK PHK (vide Bukti T-18) dalam diktum menetapkan bagian ketiga point nomor 3 Tergugat telah menyatakan kesediaannya membayar insentif kuartal IV Tahun 2010, oleh karenanya tuntutan ini dapat dikabulkan;
- Bahwa selanjutnya untuk tuntutan Penggugat lainnya berupa insentif kuartal 1 Tahun 2011 dan hak-hak lainnya, maka berdasarkan Bukti T-18 berupa SK PHK dimaksud pada diktum menetapkan bagian ketiga point nomor 3 dan 4 terdapat pernyataan Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat lainnya, maka tuntutan hak dapat dikabulkan sepanjang menyatakan Tergugat berkewajiban membayar hak-hak Penggugat berupa insentif kuartal I Tahun 2011 dan atau

hak-hak lainnya yang akan timbul di kemudian hari setelah pemutusan hubungan kerja;

- Bahwa mengenai tuntutan Penggugat akan kekurangan gaji bulan Februari 2011 adalah sebagaimana telah dipertimbangkan sebelumnya, upah Penggugat adalah sebesar Rp.6.729.000,-/bulan, terbukti Penggugat masih bekerja sampai dengan 07 Februari 2011 maka berdasar menurut hukum upah bulan Februari 2011 harus dibayar penuh 1 (satu) bulan, selanjutnya terbukti upah bulan Februari 2011 yang diterima Penggugat hanya sebesar Rp.1.377.000,-, sehingga terdapat kekurangan sebesar Rp.6.729.000,-
 - Rp.1.377.000,- = Rp.5.352.000,-, dengan demikian tuntutan kekurangan gaji bulan Februari 2011 ini berdasar menurut hukum dikabulkan;
- Bahwa tuntutan Penggugat akan hak cuti besar tahun 2011, gaji bulan Maret 2011 s.d Oktober 2011, upah proses, insentif Triwulan II, III, IV Tahun 2011 tidak berdasar menurut hukum untuk dikabulkan, sebab sebagaimana telah dipertimbangkan sebelumnya, berdasar menurut hukum untuk menyatakan Penggugat diputus hubungan kerjanya karena melanggar ketentuan Perjanjian Kerja Bersama sejak tanggal 07 Februari 2011, oleh karenanya tuntutan-tuntutan ini harus ditolak.

10. Penggugat telah menerima Bantuan Mutasi sebesar Rp.33.754.000,- akan tetapi Penggugat tidak pernah melaksanakan mutasi, oleh karena tidak terdapat bukti Penggugat telah mengembalikannya kepada Tergugat, maka menurut hukum bantuan mutasi dimaksud harus dikembalikan, selanjutnya dalam Replik Penggugat halaman 2 point 13 perlu diakomodir itikad baik Penggugat yang mengakui tidak pernah menikmati uang tersebut dan menyatakan siap untuk mempertanggung-jawabkannya setiap saat, sehingga beralasan menurut hukum untuk memperhitungkan pengembalian bantuan mutasi dimaksud pada jumlah hak-hak yang akan diterima Penggugat akibat pemutusan hubungan kerja.
11. Mengenai petitum point 2 gugatan Penggugat agar menyatakan sita jaminan (*conservatoir beslag*) yang dilakukan terhadap perkara ini sah dan berharga, oleh karena Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tidak melakukan sita jaminan dalam perkara ini maka permohonan ini tidak berdasar dan menurut hukum harus ditolak.
12. Mengenai permohonan Penggugat dalam petitum point 5 yakni agar menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu serta merta meskipun ada upaya verzet maupun kasasi, maka berdasarkan 191 RBg. jo. SEMA RI No. 3 Tahun 2000 tentang Putusan Serta Merta dan Provisionil, Majelis Hakim berpendapat belum cukup alasan menurut hukum untuk mengabulkan permohonan ini sehingga harus ditolak.

13. Bahwa berdasarkan pertimbangan hukum di atas, Penggugat dapat membuktikan dalil-dalil gugatannya maka permohonan dalam gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian, sebaliknya Tergugat tidak dapat membuktikan dalil-dalil bantahannya, maka Tergugat adalah berada di pihak yang kalah, selanjutnya oleh karena nilai gugatan di atas Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan Pasal 58 UU No. 2 Tahun 2004 biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Tergugat, yang besarnya sebagaimana tertera dalam amar putusan ini.
14. Mengingat hukum yang berlaku dan pasal-pasal dari Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 serta peraturan-peraturan lain yang berkenaan dengan perkara ini.

Dari pertimbangan diatas maka Hakim menetapkan sebagai berikut :

- A. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian
- B. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat bertentangan dengan ketentuan Pasal 151 ayat (3) jo. Pasal 156 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003
- C. Menyatakan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat putus sejak tanggal 07 Februari 2011 berdasarkan ketentuan Pasal 161 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 karena Penggugat melanggar Perjanjian Kerja Bersama

- D. Menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat akibat pemutusan hubungan kerja sebesar Rp.59.075.000,- (Terbilang : Lima puluh sembilan juta tujuh puluh lima ribu rupiah)
- E. Menyatakan Tergugat wajib membayar hak-hak Penggugat yang masih ada yakni pembayaran insentif kuartal I Tahun 2011 dan/atau hak-hak lainnya yang akan timbul setelah pemutusan hubungan kerja, serta hak sebagai anggota Koperasi Karyawan Telkomsel sesuai ketentuan yang berlaku dan surat keterangan bekerja
- F. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini sebesar Rp.131.000,- (seratus tiga puluh satu rupiah)
- G. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya.

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, pada hari Kamis, tanggal 23 FEBRUARI 2012 oleh kami FIRMAN, SH sebagai Ketua Majelis, CHRISTINA NM. TOBING, SH., MHum dan BENRI SITINJAK, S.Si masing - masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota putusan mana diucapkan pada hari SELASA, tanggal 28 FEBRUARI 2012 dalam persidangan yang terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua tersebut dengan dihadiri Hakim Anggota dan dibantu oleh MARTINA HANUM, SH.MH Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat.

C. Analisis Penulis Terhadap Putusan Hakim Nomor 124/G/2011/PHI. Mdn

Berdasarkan hasil pertimbangan hakim nomor 124/G/2011/PHI.Mdn maka penulis tidak sependapat dengan putusan Hakim tersebut, hal ini bertentangan dengan beberapa pasal yang ada dalam UU Ketenagakerjaan, adapun pasal yang sebagai dasar bantahan penulis terhadap putusan Hakim adalah sebagai berikut :

1. Bahwa putusan hakim tersebut tidak sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 dalam pasal 52 ayat (1) :
 - (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
 - b. kesepakatan kedua belah pihak;
 - c. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - d. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - e. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku
 - (2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
 - (3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.
2. Bahwa berdasarkan pasal 151 ayat (2) yang menyatakan :

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. Bahwa pengusaha dalam memutuskan hubungan kerja harus melakukan atau memberikan peringatan 1,2 dan 3 dan setelah itu wajib memberitahukan kepada lembaga terkait ketenagakerjaan dalam satu wilayah kerja. Dan perusahaan tidak dibenarkan melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa pemberitahuan kepada lembaga terkait.
4. Dalam hal pekerja yang bekerja dengan sistem kontrak atau PKWT seyogianya tidak boleh diputuskan hubungan kerjanya sebelum masa kontraknya selesai sebagaimana yang diatur dalam pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan perusahaan wajib membayar ganti rugi sesuai dengan perjanjiannya.
5. Dan sepanjang pekerjaannya tidak mengikuti pasal-pasal di atas maka pekerja tersebut dianggap pekerja dalam waktu tidak tertentu dan berlakulah pasal 156 ayat 2,3 dan 4 apabila terjadi pemutusan hubungan kerja.
6. Bahwa terkait dengan pemutusan tersebut pengusaha wajib memberikan hak-hak pekerja sebagaimana yang tercantum dalam pasal 156 ayat (2,3 dan 4) UU No. 13 Tahun 2003 yang isinya sebagai berikut :
 - (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:
 1. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;

2. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 3. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 4. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 5. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 6. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 7. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
 8. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 9. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- (3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
1. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 2. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 3. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (duabelas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 4. masa kerja 12 (duabelas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;

5. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 6. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (duapuluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 7. masa kerja 21 (duapuluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (duapuluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 8. masa kerja 24 (duapuluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
1. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 2. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 3. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (limabelas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 4. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pengaturan hukum tentang pekerja kontrak yang mana pekerja yang berkerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) telah diatur secara lengkap dalam pasal 56 sampai dengan pasal 62 UU Nomor 12 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pekerja kontrak adalah pekerja yang berkerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yaitu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu
2. Upaya penyelesaian terhadap pekerja kontrak yang di PHK dalam masa waktu kontrak belum selesai dengan melakukan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu dengan cara Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase dan Pengadilan Hubungan Industrial sebagai penyelesaian akhir apabila tidak menemukan jalan keluar dari permasalahannya.
3. Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dilakukan agar hak-hak pekerja tidak dilanggar oleh pengusaha, mengingat dalam hubungan kerja kedudukan/posisi para pihak tidak sejajar. Di mana pekerja/buruh berada pada posisi yang lemah baik dari segi ekonomi maupun sosial, sehingga dengan posisinya yang lemah tersebut tidak jarang terjadi pelanggaran atas hak-hak

mereka. Memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh merupakan amanah dan tujuan dari hukum ketenagakerjaan. dan putusan hakim tersebut dianggap tidak memperhatikan pasal-pasal yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan.

B. Saran

1. Sebaiknya pekerja kontrak dalam menjalin hubungan kerja sama dengan pengusaha atau perusahaan yaitu melakukan kewajibannya sebagai pekerja dengan sebaik-baiknya dan begitu sebaliknya bagi pengusaha atau perusahaan dengan melakukan kewajibannya dan memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan.
2. Sebaiknya dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan harus lebih mengutamakan penyelesaian dengan cara bipartit atau musyawarah mufakat antara kedua pihak yang berselisih, dimana para pihak duduk dengan kepala dingin untuk menyelesaikan permasalahannya daripada harus menyelesaikannya di Pengadilan Hubungan Industrial yang dimana para pihak akan dikenakan biaya dan mempersiapkan waktu untuk agenda persidangan di Pengadilan.
3. Sebaiknya perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak yang di PHK dalam masa kontrak harus dilaksanakan secara maksimal dan lebih khusus lagi, mengingat kondisi pekerja sangat rentan terhadap eksploitasi dan tindakan-tindakan tidak manusiawi, baik karena statusnya sebagai pekerja tidak tetap

(kontrak) maupun karena perlakuan pengusaha yang cenderung bertindak sebagaimana layaknya kapitalis yang mencari keuntungan dari hasil jerih payah mereka.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Damanik Sehat, 2006, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publising, Jakarta.
- Gultom Subiandini Sri, 2002, *Hukum Hubungan Industrial*, Inti Prima Promo Sindo, Jakarta.
- _____, 2007, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Inti Prima Promo Sindo, Jakarta.
- _____, 2008, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Inti Prima Promo Sindo, Jakarta.
- Hadi Setia Tunggal, 2013, *Memahami Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Harvarindo, Jakarta.
- Husni Lalu, 2000, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kansil dan Christine, 2001, *Kitab Undang-undang Ketenagakerjaan*, Paramita, Jakarta.
- Khakim Abdul, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra AdityaBakti, Bandung.
- Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Latupono Barzah, 2011, *Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak*, Jurnal Sasi Vol. 17 No. 3 Bulan Juli-September, Jakarta.
- Maimun, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan*, PT Pradnya Paramita, Cetakan k-2, Jakarta.

- Manulang H Sendjun, 2001, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Nurachmad Much, 2009, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*, Visi Media, Jakarta.
- Pitoyo Whimbo, 2010, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Visi Media, Jakarta.
- Sudjana Eggy, 2001, *Perjuangan Buruh di Indonesia*, Renaisan, Jakarta.
- _____, 2005, *Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia*, Renaisan, Jakarta.
- _____, 2008, *Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia*, Renaisan, Jakarta.
- Sulistyaningsih, 2009, *Perlindungan Hukum Terhadap Buruh*, Sukaharjo, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Wijayanti Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Zaeni dan Asyhadie, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Grafindo Persada, Jakarta.

B. Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer)

Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata (KUHAPer)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri (PPhi)

C. Internet

Andre, Haryanto [http:// -672009034.blogspot.com/2009/11/skema-insentif-dalam-pengembangan-ipitek.html](http://-672009034.blogspot.com/2009/11/skema-insentif-dalam-pengembangan-ipitek.html), diakses pada hari Selasa, tanggal 09 April 2019, pada pukul 13.00 WIB.

Lefi Sofiani, Hubungan Karyawan, <http://www.portalhr.com>, diakses pada hari Kamis, tanggal 28 Maret 2019 pada 20.00 WIB.

D. Jurnal Ilmiah

Aspan, H. (2017). "Good Corporate Governance Principles in the Management of Limited Liability Company. *International Journal of Law Reconstruction*, Volume 1 No. 1, pp. 87-100.

Aspan, H. (2017). "Peranan Polri Dalam Penegakan Hukum Ditinjau Dari Sudut Pandang Sosiologi Hukum". *Prosiding Seminar Nasional Menata Legislasi Demi Pembangunan Hukum Nasional*, ISBN 9786027480360, pp. 71-82.

Aspan, H. (2014). "Konstruksi Hukum Prinsip Good Governance Dalam Mewujudkan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik". *Jurnal Dialogia Iuridica Universitas Maranatha Bandung*, Volume 2 No. 2, pp. 57-64.

Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). "Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat". *Jurnal Soumatara Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.

Fikri, R. A. (2018). Analisis Yuridis Terhadap Tindak Pidana Pembunuhan Berencana Yang Dilakukan Oleh Anak Dibawah Umur Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Sistem Peradilan Anak. *Jurnal Abdi Ilmu*, 11(1), 158-168.

Hasibuan, L. R. (2019). Hak Restitusi Terhadap Korban Anak Berdasarkan Undang Undang Nomor 35 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak Di Belawan. *Jurnal Hukum Responsif*, 7(2), 30-39.

- Hasibuan, L. R. (2019). Implementasi Peraturan Daerah Kota Medan No. 3 Tahun 2014 Tentang Kawasan Tanpa Asap Rokok Pada Kota Medan. *Jurnal Hukum Responsif*, 7(7), 96-101.
- Hasibuan, S. A. (2019). Kebijakan Kriminal (Criminal Policy) Terhadap Anak yang Melakukan Kekerasan dalam Rumah Tangga. *Jurnal Hukum Responsif*, 7(2), 17-29.
- Hasibuan, S. A. (2019). KEBIJAKAN PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA DALAM RANGKA PERLINDUNGAN HUKUM BAGI ANAK. *Jurnal Hukum Responsif*, 7(7), 169-175.
- Saragih, Y. M., & Medaline, O. (2018, March). Elements of the corruption crime (element analysis of authority abuse and self-enrich and corporations in Indonesia). In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 126, No. 1, p. 012108). IOP Publishing.
- Sembiring, T. B. (2019, October). Problema Penegakan Hukum Lingkungan Di Desa Pantai Cermin Kecamatan Tanjung Pura Kabupaten Langkat. In *PROSIDING SEMINAR NASIONAL HASIL PENELITIAN* (Vol. 2, No. 2, pp. 1629-1634).
- Setiawan, N., Tarigan, V. C. E., Sari, P. B., Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Siregar, I. (2018). Impact Of Cybercrime In E-Business And Trust. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(7), 652-656.
- Siregar, F. R. (2018). Analisis Yuridis Terhadap Moratorium Pemberian Remisi Kepada Narapidana Tindak Pidana Khusus.
- SITI, N. (2018). REKONSTRUKSI POLITIK HUKUM DALAM PELAKSANAAN PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BERDASARKAN HUKUM PROGRESIF (Doctoral dissertation, Universitas Andalas).
- Medaline, O. (2018). The Development of “Waqf” on the “Ulayat” Lands in West Sumatera, Indonesia. *Journal of Social Science Studies*, Microthink Institute, ISSN, 2329-9150.