

AKIBAT HUKUM TERHADAP PEKERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) YANG MENDAPAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN

Alwi Iksan,¹ Mirin Primudyastutie²

Fakultas Hukum Universitas Islam Malang
Jl. Mayjen Haryono Nomor 193, Kota Malang
Email: iksanarbijaya@gmail.com

ABSTRACT

Contract workers with a Fixed Time Work Agreement (PKWT) are not free from problems. The problem of unilateral termination of employment (PHK) arises in each of these contract workers. This study aims to find out about the legal consequences for PKWT workers who get dismissed unilaterally as well as legal sanctions against companies who unilaterally terminate employment (PHK) to workers on a certain time work agreement (PKWT). This research uses sociological juridical law, which is a type of sociological legal research and uses a statute approach and a socio-legal approach. Termination of employment can be said to be legal according to law, if a decision has been received from the Industrial Relations Court or the competent Court. If without this decision, the dismissal is not legally valid and is considered null and void. The legal sanction for employers who dismiss PKWT workers before their employment ends is to fulfill the workers' rights, namely by giving severance pay, period of service pay, compensation money for the termination.

Keywords: *Contract workers with a Fixed-Time Work Agreement (PKWT), Termination of Employment (PHK, Worker's rights*

ABSTRAK

Pekerja kontrak dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak lepas dari permasalahan. Permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak menjadi yang timbul dalam setiap diri para pekerja kontrak tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengenai Akibat Hukum terhadap Pekerja PKWT yang mendapat PHK secara sepihak serta Sanksi Hukum terhadap pihak Perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak kepada Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Penelitian ini menggunakan hukum Yuridis Sosiologis yaitu jenis penelitian hukum sosiologis dan dengan pendekatan penelitian *Statute Approach* dan *Socio-legal Approach*. PHK dapat dikatakan sah menurut hukum, apabila sudah mendapat Putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial ataupun Pengadilan yang berwenang. Apabila tanpa putusan tersebut, maka PHK tersebut tidak sah secara hukum dan dianggap batal demi hukum. Sanksi hukum terhadap pengusaha yang melakukan PHK terhadap pekerja PKWT sebelum masa kerjanya berakhir ialah dengan memenuhi hak pekerjaanya, yaitu dengan memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang ganti rugi akibat PHK tersebut.

Kata kunci : PKWT, PHK, Hak pekerja.

PENDAHULUAN

Permasalahan ekonomi dan sosial di Indonesia yang belum teratasi hingga saat ini yaitu terkait tingkat jumlah pertumbuhan penduduk yang tinggi dan terus melonjak tinggi tetapi tidak dibarengi dengan lapangan kerja yang memadai serta Sumber Daya Manusianya yang

¹ Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

² Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

kurang mumpuni untuk memenuhi kriteria pekerja ideal bagi banyak perusahaan. Pengangguran dan Penyakit Sosial menjadi hal yang lumrah serta umum terdapat di masyarakat karena masih banyak masyarakat yang mengalami kesulitan dalam mencari kerja. Sehingga hal tersebut mendorong masyarakat yang tidak mempunyai kesempatan kerja secara resmi atau tidak tetap untuk mencoba bekerja secara kontrak atau bekerja dalam sistem perjanjian kerja waktu tertentu hingga mencari pekerjaan di luar negeri dengan maksud mendapatkan kesempatan kerja dan pendapatan yang lebih tinggi.³

Setiap para calon pekerja Ketika mendapatkan suatu Pekerjaan maka akan mendapat jaminan ikatan kerja melalui perjanjian kerja atau disebut dengan Kontrak Kerja. Bahwa dalam ⁴Pasal 1 angka 4 Bab I dalam Ketentuan Umum Undang-Undang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) dijelaskan bahwa “*Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.*”

Perjanjian kerja diberikan seluruhnya kepada pemberi pekerjaan, pengusaha, dan perusahaan, dengan beberapa syarat ketentuan isi didalam perjanjian kerja yaitu harus memenuhi seluruh ketentuan perjanjian kontrak kerja yang sudah dijelaskan dalam ketentuan hukum oleh peraturan perundang-undangan.

Perjanjian kontrak kerja dibedakan menjadi dua jenis. Yaitu ada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau disebut (PKWT) serta Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau yang disebut (PKWTT). Selanjutnya PKWT pun dibedakan menjadi dua macam yaitu, perjanjian kerja yang didapat dengan *outsourcing* atau melalui pihak ketiga, adapun perjanjian kontrak kerja yang diperoleh melalui sistem rekrutmen yang biasanya dilakukan langsung oleh pihak perusahaan itu sendiri. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, dijelaskan apabila perjanjian kontrak kerja diperoleh melalui bantuan pihak ketiga yang pada umumnya dilaksanakan oleh perusahaan yang langsung bekerja sama dengan pihak lembaga *outsourcing*. Segala hal yang berkaitan dengan pekerja tidak diatur oleh peraturan kantor, melainkan diatur sistem *outsourcing*. Lain hal dengan perjanjian kontrak kerja yang dilakukan penyeleksian langsung yang dilakukan oleh pihak perusahaan. Perusahaan biasanya memakai sistem kontrak langsung tanpa ada orang ketiga sebagai perantara dalam perjanjian kerja terhadap calon pekerjanya.

Para Pekerja kontrak dengan jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini tidak lepas dari permasalahan pekerjaan dengan sistem kontrak pada umumnya. Yang terjadi dilapangan,

³ Kertonegoro Sentanoe. 1994. *Migrasi Tenaga Kerja*. Jakarta: Pustaka Agung. hlm. 28.

⁴ Pasal 1, angka 4, Bab I, Ketentuan Umum, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

pekerja sistem kontrak saat ini dapat dikatakan banyak yang merugikan banyak pekerja/buruh atau pekerja dengan sistem kontrak, permasalahan ini dikarenakan hubungan kerja yang sifatnya tidak tetap atau yang disebut bekerja sistem kontrak dalam waktu tertentu yang biasanya dibatasi oleh perusahaan. Adapula upah yang diterima oleh para pekerja tersebut lebih rendah, jaminan sosial sekalipun didapat itupun hanya sebatas minimal Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), tidak adanya perlindungan kerja serta tidak adanya jenjang karir, hingga permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak menjadi hal menakutkan yang timbul dalam setiap diri para pekerja kontrak tersebut. Para pekerja sistem kontrak takut dan merasa khawatir apabila masa kontrak berakhir dan tidak memperoleh perpanjangan waktu apalagi dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak oleh perusahaan akan berakibat pada perekonomian keluarga para Pekerja tersebut. Banyak pula para Pekerja Kontrak yang mendapat PHK tanpa mendapat pesangon hingga yang paling parah di PHK tanpa Pesangon dan Gaji yang tidak dibayarkan, tentu hal itu sudah menjadi rahasia umum yang terdapat dalam sistem kerja di negeri ini.

Banyak perusahaan yang mem-PHK para pekerjanya sehingga menjadikan tindakan tersebut sangat merugikan terhadap para pekerja tersebut. Banyak para Pekerja yang mendapat PHK tanpa Gaji, Pesangon, dan Hak-Hak lainnya. biasanya perusahaan yang melakukan PHK terhadap pekerjanya mendapatkan masalah, entah itu pihak pekerja yang melakukan pelanggaran peraturan perusahaan dan yang paling parah ialah melanggar perbuatan hukum. Adapun salah satu alasan perusahaan mem-PHK pekerja/karyawan dengan alasan ekonomi perusahaan sedang tidak efisien dan perusahaan sedang merugi.

Hal yang sangat memprihatinkan ialah pada tahun ini dimana negara Indonesia mendapat musibah Pandemi *Virus Corona* atau yang kita sebut dengan *Covid-19*. Pandemi tersebut menghancurkan kondisi ekonomi negara ini dengan kondisi yang semakin menurun drastis mulai dari anjloknya nilai rupiah hingga terpuruknya kegiatan produksi banyak perusahaan. Yang terparah ada beberapa perusahaan yang harus rela gulung tikar, tutup dan bangkrut dengan kondisi terparah akibat pandemi *Covid-19* ini. Sebut saja kasus di pabrik rokok HM. Sampoerna di Surabaya, dimana terdapat pekerja di pabrik tersebut yang meninggal akibat terpapar virus, sehingga sejumlah harus diperiksa dan di tes swab untuk mengecek apa ada pekerja pabrik yang lainnya yang juga tertular virus *corona* tersebut. Selanjutnya pihak HM. Sampoerna melakukan penutupan terhadap pabrik dan perusahaan untuk sementara waktu demi menghindari penyebaran virus *Corona*. Karena kondisi ini maka ada beberapa pekerja yang di rumahkan hingga di PHK. Kasus PHK pekerja yang paling terbaru adalah pada kurun

waktu dua bulan ini, dimana hampir 2 (dua) juta pekerja di PHK dalam kurun waktu 2 (dua) bulan dimana sejumlah pekerja itu berasal dari 83.546 perusahaan.⁵

Hingga bulan Juni ini angka PHK Pekerja di Indonesia berjumlah 3,05 Juta orang, angka tersebut belum termasuk dari sejumlah Pekerja yang dirumahkan dalam waktu sementara. Meningkatnya jumlah pengangguran akibat PHK terhadap para pekerja, dapat dilihat jumlah peminat dari masyarakat yang mendaftar dan mengikuti Program Kartu Prakerja yang diberikan oleh Pemerintah. Melihat kondisi tersebut akhirnya banyak perusahaan yang terpaksa mem-PHK para pekerjanya yang mengakibatkan angka PHK pekerja yang melonjak naik di saat kondisi Pandemi saat ini. Beberapa perusahaan ada yang juga menerapkan PHK terhadap pekerjanya tanpa Gaji, Pesangon, dan sejumlah Hak yang harus diperoleh oleh pekerja tersebut. PHK tersebut sangatlah merugikan para pekerja serta mengganggu produksi perusahaan.

Pemutusan Hubungan Kerja bagi para sejumlah pekerja adalah sebagai awal dari segala akhir. Akhir dari para Pekerja yang mempunyai pekerjaan, akhir dalam membiayai kebutuhan hidup sehari-hari terhadap diri maupun keluarganya, akhir dalam kemampuan untuk menyekolahkan anak, dan lainnya.⁶ Maka dari itu sejumlah pihak yang terlibat dalam suatu perusahaan seperti Pengusaha, buruh/pekerja, dan pemerintah negara mengupayakan agar tidak terjadi PHK terhadap para pekerja.⁷

PEMBAHASAN

Analisa Perlindungan Hak untuk Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Masih banyak perusahaan yang menggunakan pekerja dalam kategori PKWT tersebut meskipun jenis pekerjanya bersifat tetap, hal ini jelas bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, padahal pekerja kontrak atau PKWT ini dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak melanggar prinsip-prinsip dalam hukum perjanjian. Pekerja dalam PKWT ini cenderung tidak terpenuhi hak-hak normatifnya sebagai pekerja, contohnya perlindungan hukum, perlindungan kerja, jaminan sosial, jaminan kesehatan, upah dibawah ketentuan, serta tidak mendapatkan tunjangan sebagaimana mestinya. Permasalahan inilah yang menjadi kerumitan terhadap para pekerja dan para buruh sehingga hal tersebut harus diubah dan diperbaharui dan bahkan harus ditolak. Terdapat lima perlindungan kerja terhadap

⁵ Total 19 Juta Pekerja di PHK dan dirumahkan akibat Pandemi Virus *Corona*. Diakses pada tanggal 19 Juni 2020, <https://www.kompas.com/tren/read/2020/04/19/081000465/total-19-juta-pekerja-di-phk-dan-dirumahkan-akibat-pandemi-virus-corona>.

⁶ F.X. Djumadji dan Wiwoho Soejono, 1985, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta: Bina Aksara, hlm. 88.

⁷ Imam Soepomo, 1974, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan, hlm. 143.

para pekerja/buruh yang telah diundangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja⁸ yaitu:

1. Penempatan Tenaga Kerja.
2. Hubungan Kerja.
3. Kesehatan Kerja.
4. Kemanan Kerja.
5. Jaminan Sosial.

Hak Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

1. Upah

Penetapan upah menggunakan UMR (Upah Minimum Regional) ataupun UMP (Upah Minimum Provinsi) yang dalam setiap tahunnya selalu di revisi oleh pemerintah. Skala dan struktur upah harus pula berdasarkan golongan, masa kerja, kompetensi dan juga pendidikan yang perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan. Syarat pemberian upah ini harus diatur oleh pengusaha dalam sistem yang sebaik mungkin agar tidak terjadi kecemburuan dan kesenjangan sosial para pekerja.

2. Tunjangan Hari Raya (THR)

Masalah THR ini menjadi hal yang selalu dipertanyakan setiap tahunnya, terutama untuk pekerja dalam PKWT. Sebenarnya THR haruslah diberikan kepada karyawan/pekerja suatu perusahaan meskipun pekerja tersebut berstatus PKWT ataupun Pekerja tetap. Biasanya pekerja tetap yang bekerja lebih dari satu tahun masa kerja maka akan mendapatkan THR sebanyak satu kali upah gaji. Dan apabila masa kerjanya kurang dari satu tahun maka akan mendapatkan THR sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan.

3. Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Meskipun pekerja dalam PKWT namun tetap berhak mendapatkan atas tunjangan kerja dan tunjangan kesehatan. Jaminan sosial ketenagakerjaan juga berupa perlindungan kerja dengan bentuk santunan pemberian uang untuk mengganti sebagian penghasilan yang hilang dan ataupun berkurang layanannya yang diakibatkan kecelakaan kerja, sakit selama berbulan-bulan, hamil, dalam masa persalinan, dan meninggal dunia⁹.

⁸ Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Surabaya: Sinar Grafika, hlm. 11

⁹ Basani Situmorang, *LAPORAN PENGKAJIAN HUKUM TENTANG Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan*, Diakses pada tanggal 1 Juli 2020, www.bphn.go.id.

Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang tidak memperoleh Jaminan Sosial

Pekerja dalam PKWT untuk kepastiannya mendapatkan tunjangan maka dapat dilihat dari perjanjian hubungan kerja yang dibuat antara pihak pekerja dan pengusaha. Menurut Pasal 1338 BW dijelaskan bahwa perjanjian dibuat secara sah dan berlaku dan menjadi undang-undang bagi yang membuat dan menyepakatinya, namun perjanjian hubungan kerja tidak dapat mengatur apa saja yang diinginkan perusahaan.

Dalam Pasal 54 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa PKWT tidak boleh bertentangan dengan peraturan dalam perusahaan, perjanjian kerjasama, serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hingga saat ini masih ada peraturan perundang-undangan yang masih berlaku dan menjadi rujukan dalam mengatur permasalahan dalam ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam penjelasan Undang-Undang tersebut dapat ditarik kesimpulan terkait hierarki aturan mana yang harus diutamakan, antara peraturan perusahaan ataukah perjanjian hubungan kerja, serta peraturan perundang-undangan. Akan tetapi melihat kedudukan Undang-Undang Ketenagakerjaan termasuk hukum Administrasi Negara, maka sudah jelas peraturan ini kedudukannya lebih tinggi dari peraturan perusahaan.

Agar mengetahui apakah pekerja berhak mendapatkan tunjangan, maka perlu memperhatikan perjanjian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Apabila perusahaan tidak mengatur hal tersebut maka selanjutnya memperhatikan perjanjian kerja bersama, dan apabila masih tidak ada, pihak pekerja dan pengusaha maka mengacu pada dasar yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

Apabila ditelaah dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat dilihat bahwa upah adalah termasuk tunjangan, baik untuk pekerja maupun sekaligus untuk keluarganya. Dalam Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 dikatakan bahwa hak menerima upah, dapat dilihat ketika adanya hubungan kerja dan berakhirnya hubungan kerja baik itu karena faktor pekerja yang sudah berakhir masa kerjanya, maupun faktor dari pengusahanya yang memberikan pemutusan hubungan kerja (PHK). berdasarkan ketentuan tersebut dapat ditafsirkan bahwa selama pekerja mempunyai hubungan kerja yang sah menurut hukum (legal) yang dicatatkan dalam perjanjian kerja, maka pekerja berhak mendapatkan dan menerima upah tanpa memandang jenis pekerja tersebut apakah Pekerja tetap (PKWTT) ataukah pekerja kontrak (PKWT).

Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak

PHK merupakan pengakhiran/pemutusan hubungan kerja antara pekerjaburuh dengan pengusaha/majikan dikarenakan sebab suatu keadaan tertentu. Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pengertian PHK ialah pengakhiran/pemutusan hubungan kerja dengan sebab sesuatu yang menyebabkan berakhirnya pula antara hak serta kewajiban pekerja dengan pengusaha dan sebaliknya. Biasanya PHK dilakukan karena waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian hubungan kerja sudah berakhir. Namun hal yang menjadi masalah apabila pihak pengusaha/majikan melakukan PHK kepada pekerja/buruh sebelum berakhirnya mas waktu yang sudah ditentukan dalam perjanjian hubungan kerja. Biasanya PHK tersebut dilakukan karena adanya perselisihan antara pekerja dengan pengusaha.

Dalam masalah ini, pihak yang paling dirugikan ialah pekerja karena mempunyai kedudukan yang lebih rendah dari pihak pengusaha. Maka dari itu perlu peninjauan kembali dari pihak perusahaan sebelum pengusaha tersebut melakukan PHK terhadap pekerja/buruh tersebut dengan tujuan menjamin perlindungan terhadap hak pekerja.

Akibat Hukum terhadap PKWT yang di PHK secara sepihak

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja sangat sering terjadi di dalam kondisi sosial dan perindustrian di negeri ini, baik itu PHK dikarenakan sebab kesaahan pekerjanya ataupun dengan alasan kondisi suatu perusahaan milik pekerja tersebut. Seharusnya pihak pengusaha mengajukan izin terlebih dahulu untuk melakukan PHK terhadap pengadilan hubungan industrial sesuai dengan penjelasan dalam Pasal 2 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000.

a. Penyelesaian Perselisihan melalui Bipartit

Sebelum memasuki penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka diwajibkan untuk melakukan musyawarah mufakat dai kedua belah pihak yang sedang berselisih atau yang disebut bipartit. Penyelesaian secara bipartit ini bertujuan perselisihan dapat diatasi dengan cara kekeluargaan yang dimana tidak ada pihak yang merasa dirugikan. Bipartit mempunyai sifat mengikat undang-undang yang memberikan jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari. Apabila melebihi batas waktu dari 30 (tiga puluh) hari maka bipartit tersebut dianggap gagal dan harus dibuatkan risalah perundingan sebagai tanda bukti telah dilaksanakannya perundingan secara bipartit yang salah satu pihaknya diwajibkan mencatat perselisihan dengan instansi yang bertanggungjawab dalam bidang ketenagakerjaan setempat untuk dijadikan sebagai perantara. Namun dalam perundingan bipartit tersebut mendapat kata sepakat antara kedua belah pihak, maka wajib membuat

perjanjian bersama yang dimana perjanjian tersebut berisikan hasil perundingan secara bipartit tersebut.

Selanjutnya pejabat yang berwenang dalam bidang ketenagakerjaan tersebut akan memberikan penawaran terhadap para pihak dengan cara konsiliasi untuk mengatasi perselisihan kepentingan, PHK, ataupun perselisihan melalui arbitrase untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan pekerja dalam satu perusahaan.

Penyelesaian sengketa pekerja dengan pengusaha berdasarkan pada musyawarah mufakat dengan menggunakan asas kekeluargaan sesuai dalam Pasal 6 dan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Penyelesaian secara bipartit wajib didahulukan untuk diupayakan sebelum para pihak menggunakan alternatif penyelesaian yang lain-lain. Harus diadakan perundingan terlebih dahulu antara kedua belah pihak sebelum menyelesaikan perselisihan yang dilaksanakan dengan bantuan dari pihak ketiga.

b. Penyelesaian Perselisihan melalui Mediasi

Apabila para pihak yang sedang berselisih tidak menyelesaikan perselisihan tersebut dengan cara konsolidasi serta arbitrase yang ditawarkan pihak yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan, maka penyelesaian perselisihan melalui mediasi ini adalah wajib. Namun apabila mediasi tersebut tidak mencapai kata sepakat, maka mediator menganjurkan secara tertulis yang berisi setuju ataupun menolak anjuran dari mediator tersebut. Sebaliknya apabila anjuran yang diberikan oleh mediator tersebut diterima maka dibuatkanlah perjanjian bersama yang didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Mediator diangkat oleh pemerintah yang mempunyai tugas sebagai juru damai dalam mediasi tersebut yang menjadi penengah dalam penyelesaian sengketa perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Mediator ialah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan yang telah memenuhi syarat-syarat untuk menjadi mediator yang ditetapkan menteri dengan tujuan untuk bertugas melaksanakan mediasi serta memiliki kewajiban menganjurkan suatu anjuran tertulis untuk kedua belah pihak yang sedang berselisih. Syarat menjadi mediator sesuai dalam Pasal 9 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yaitu minimal sudah mengampu pendidikan S1. Pengangkatan mediator beserta akomodasinya ditentukan oleh Menteri Tenaga Kerja. Dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari penerimaan pengaduan dari pekerja, mediator telah memahami duduk perkara sengketa yang akan digelar pada saat mediasi. Jika telah sepakat dalam menyelesaikan perselisihan yang melalui mediator maka akan dibuat perjanjian bersama yang harus ditandatangani para pihak yang berselisih beserta tanda tangan dari mediator.

Selanjutnya perjanjian bersama tersebut didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial atau pengadilan negeri setempat. Penyelesaian secara mediasi ialah menggunakan cara musyawarah yang menggunakan orang ketiga sebagai mediator dan harus bersikap netral. Mediasi digunakan untuk menyelesaikan perselesihan hubungan industrial yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar pekerja dalam satu perusahaan.

Dalam waktu paling lambat selama 7 (tujuh) hari kerja, mediator harus sudah melakukan penelitian tentang kronologi dan duduk perkara yang selanjutnya untuk segera mengadakan mediasi.

c. Penyelesaian Perselesihan melalui Konsiliasi

Konsiliasi merupakan salah satu penyelesaian perselesihan hubungan industrial dengan cara musyawarah dan menggunakan orang ketiga sebagai konsiliator yang bersifat netral. Prosedur konsiliasi mirip dengan prosedur mediasi yaitu dengan tujuan menyelesaikan suatu perselisihan diluar pengadilan untuk mencapai kesepakatan. Prosedur dan proses konsiliasi ini sangat mirip dengan prosedur dan proses yang harus dilakukan pada saat mediasi.

d. Penyelesaian Perselisihan melalui Arbitrase

Arbitrase merupakan penyelesaian ataupun pemutusan suatu sengketa yang dilakukan oleh hakim dengan tujuan mereka yang bersengketa tunduk pada keputusan hakim yang telah ditunjuk dan dipilih oleh para pihak.¹⁰ Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 disebutkan bahwa arbitrase hubungan industrial merupakan penyelesaian perselisihan kepentingan antara pekerja dalam satu perusahaan yang dilakukan diluar pengadilan serta dengan kesepakatan tertulis yang mengikat para pihak dan putusannya bersifat final. Dalam arbitrase ini, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan untuk pembatalan yang diajukan kepada Mahkamah Agung dalam waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari setelah ditetapkannya putusan arbitrase. Arbitrase ini juga merupakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan yang dilakukan dengan kesepakatan para pihak yang sedang berselisih, untuk menyerahkan perselisihan tersebut kepada arbiter yang mempunyai putusan mengikat para pihak yang sedang berselisih dan bersifat final. Namun pada prakteknya banyak masyarakat yang sedang berselisih dalam hubungan industrial yang enggan menggunakan pengadilan

¹⁰ Erman Rajagukguk, 2000, *Arbitrase dan Putusan Pengadilan*, Jakarta: Chandra Pratama, hlm. 14.

arbitrase. Namun terdapat beberapa masyarakat sebagai pihak yang sedang bersengketa dalam hubungan industrial menggunakan pengadilan arbitrase dengan alasan yaitu:

- 1) Terdapat kebebasan, kemanan, serta kepercayaan dalam menyelesaikan perselisihan;
- 2) Mempunyai keahlian dalam pemeriksaan dan memberikan putusan secara objektif;
- 3) Penyelesaian perselisihan lebih cepat dan menghemat biaya;
- 4) Sifatnya rahasia;
- 5) Kepekaan arbiter dalam memberikan keputusan;
- 6) Sifat non-preseden;
- 7) Pelaksanaannya lebih mudah.

e. Penyelesaian Perselisihan melalui Pengadilan

Selanjutnya beberapa tahapan yang perlu dilakukan untuk penyelesaian gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial yaitu, didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa hanya terdapat 2 (dua) lembaga pengadilan yang menangani perkara perselisihan hubungan industrial yaitu Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung (MA). Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus atau *ad hoc* yang termasuk dalam lingkup peradilan umum yang menangani perselisihan hubungan industrial pada tahap mediasi dan konsolidasi yang tidak mencapai kata sepakat. Susunan majelis hakim PHI ini terdiri dari 1 (satu) hakim dari Pengadilan Negeri dan 2 (dua) orang hakim *ad hoc* yang terdiri dari satu orang yang berasal dari organisasi pekerja serta 1 (satu) orang berasal dari organisasi pengusaha. Pengadilan Hubungan Industrial mempunyai tugas dan wewenang dalam memeriksa dan memberi putusan di tingkat pertama yaitu menangani perselisihan hak dan PHK, selanjutnya di tingkat pertama dan terakhir menangani perselisihan kepentingan, perselisihan antara serikat pekerja dalam satu perusahaan (Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).¹¹

Beberapa syarat mengajukan gugatan PHI adalah:

1. Diajukan pada Pengadilan Hubungan Industrial yang mempunyai daerah hukum sesuai dengan domisili pekerja;
2. Gugatan harus disertakan dengan bukti risalah penyelesaian melalui cara mediasi dan konsolidasi, apabila bukti risalah tersebut tidak ada, maka pengadilan wajib mengembalikan gugatan tersebut kepada penggugat;

¹¹ Libertus Jehani, 2008, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Jakarta: Forum Sahabat, hlm. 72-73.

3. Gugatan harus mencantumkan identitas para pihak serta pokok-pokok permasalahan yang menjadi dasar perselisihan tersebut, serta dokumen penguat gugatan.¹²

Selanjutnya persidangannya diatur dalam prosedur sebagai berikut:

1. Jika perselisihan tersebut menyangkut tentang perselisihan hak ataupun kepentingan yang disertai dengan perselisihan PHK, maka pengadilan akan memberikan putusan terlebih dahulu terhadap perselisihan hak ataupun perselisihan kepentingan tersebut.
2. Proses beracara merupakan proses cepat sesuai dengan apa yang dimohonkan dari salah satu pihak. Setelah 7 (tujuh) hari kerja permohonan diterima maka ketua PN akan mengeluarkan keputusan apakah ditolak ataukah dikabulkan terkait permohonan/gugatan tersebut. Jika dikabulkan maka dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja ditentukanlah majelis hakim, waktu dan tempat akan dilakukannya sidang tanpa prosedur pemeriksaan. Untuk jawaban dan pembuktian dari kedua belah pihak, masing-masing diberikan waktu tidak lebih dari 14 (empat belas) hari kerja (sesuai dalam Pasal 98 dan 99 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).
3. Proses acara biasa menggunakan waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah ketetapan dari majelis hakim. Ketua majelis melakukan sidang pertama yang apabila dalam sidang tersebut ternyata dari pihak pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya membayar upah serta hak pekerja lainnya dalam waktu menunggu penyelesaian PHK, maka hakim ketua akan segera memberikan putusan sela yang dimana juga memerintahkan pihak pengusaha untuk memenuhi kewajibannya membayar upah serta hak lainnya untuk diterima oleh pekerja yang bersangkutan.
4. Jika pengusaha tidak melakukan perintah dalam putusan tersebut, maka hakim ketua memberi perintah untuk melakukan sita jaminan dalam sebuah penetapan. Putusan sela tersebut tidak dapat diajukan upaya hukum.
5. Paling lambat selama 50 (lima puluh) hari kerja dimulai dari sidang pertama maka majelis hakim menjatuhkan putusannya.

Putusan tentang perselisihan kepentingan serta perselisihan antar pekerja dalam satu perusahaan adalah bersifat final. Sedangkan untuk putusan majelis hakim terkait perselisihan hak dan PHK memiliki kekuatan hukum tetap jika dalam 14 (empat belas) hari

¹² *Ibid*, hlm. 73.

kerja tidak mengajukan permohonan kasasi dari kedua belah pihak ataupun pihak yang tidak hadir dan tetap menerima putusan tersebut.

Sanksi Hukum terhadap pihak Perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak kepada Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

1. PHK tanpa kesalahan pekerja

Apabila pekerja di PHK tanpa adanya surat teguran pertama, kedua, dan ketiga, maka tindakan tersebut menurut hakim Mahkamah Agung dianggap sebagai PHK yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha tanpa adanya kesalahan yang dilakukan oleh pekerja. Namun hakim juga memutuskan terkait jenis PHK tersebut disebut tindakan efisiensi yang dilakukan oleh Perusahaan. PHK karena efisiensi perusahaan ini sudah banyak terjadi pada beberapa kasus sebelumnya di Indonesia, sehingga menjadikan beberapa putusan sebelumnya dari Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung.

Sebenarnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa adanya suatu kesalahan yang dilakukan oleh pekerja merupakan lemah dimata hukum, karena tanpa adanya dasar hukum yang kuat, sehingga seharusnya hakim memberikan putusan yakni pihak pengusaha diharuskan untuk mempekerjakan kembali pekerja yang mendapat PHK secara sepihak tersebut. Penjelasan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial pada Alinea ketiga disebutkan bahwa *“Hubungan antara pekerja dengan buruh adalah hubungan yang berlandaskan kesepakatan antara kedua belah pihak untuk mengikatkan diri masing-masing dalam hubungan kerja, apabila salah satu pihak tidak lagi menghendaki untuk terikat dalam perjanjian hubungan tersebut maka sulitlah terhadap pihak yang lain untuk mempertahankan hubungan kerja yang baik dan harmonis.”*

Maka hakim akan memberikan sanksi terhadap pengusaha agar memberikan pesangon sebanyak dua kali lipat dari jumlah pesangon biasanya. Dimana dalam sanksi ini menjadikan hak normatif terhadap buruh yang mendapat PHK secara sepihak menjadi terpenuhi sesuai dalam ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa uang penghargaan selama masa bekerja sejumlah 1 (satu) kali sesuai dalam ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan beserta uang

pengganti pemenuhan hak pekerja sesuai yang menjadi ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan¹³.

2. PHK karena kerugian perusahaan

Dalam pembuktian bahwa Perusahaan mengalami kerugian menurut Pasal 164 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan dibuktikan dengan laporan keuangan selama 2 (dua) tahun terakhir yang telah mendapatkan audit dari akuntan publik. Apabila perusahaan terbukti mengalami kerugian dengan menunjukkan bukti audit keuangan perusahaan, maka hakim memberikan Putusan bahwa PHK tersebut juga di kategorikan sebagai bentuk efisiensi perusahaan yang sedang mengalami kerugian. Maka hakim memberikan sanksi terhadap pengusaha yang memberikan PHK tersebut sesuai ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan memberikan uang pesangon dengan jumlah sebanyak dua kali lipat yang ditentukan dalam Pasal ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, uang penghargaan masa kerja sejumlah satu kali dari yang di tentukan dalam Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, uang penggantian terhadap hak pekerja sesuai dalam ketentuan Pasal 156 ayat (4) tanpa proses upah serta uang paksa, dengan dibuktikan dengan akta bukti pencatatan perjanjian kerja bersama yang sudah menjadi kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha dalam hal PHK yang disertakan dengan sejumlah biaya kompensasi yang dibayarkan¹⁴.

3. PHK karena perusahaan tutup dan dialihkan

Dalam Putusan Kasasi Perkara Andre Anggui F.L melawan PT. Mitsubishi Corporation Indonesia, Majelis Hakim tingkat pertama dan kasasi memberikan Putusan terhadap kasus PHK yang terjadi terhadap karyawan PT. Mitsubishi Corporation Indonesia sebagai bentuk efisiensi yang dilakukan oleh perusahaan dikarenakan terdapat peralihan perusahaan dan salah satu bagian dari perusahaan tersebut ada yang tutup dan tidak sedang mengalami kerugian. Dengan adanya bukti surat keputusan PHK terhadap seluruh pekerja PT. Mitsubishi Corporation Indonesia, maka para pekerja tersebut tidak lagi melakukan aktivitas dan kewajibannya sebagai karyawan sehingga pekerja tersebut tidak berhak mendapat upah proses perselisihan. Namun sanksi yang diberikan oleh hakim terhadap pengusaha dari PT. Mitsubishi Corporation Indonesia memberikan sanksi yaitu membayar sejumlah kompensasi kepada para pekerja untuk membayar uang pesangon sejumlah dua kali dari jumlah yang telah ditentukan dalam Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang

¹³ Lihat Putusan Mahkamah Agung Nomor 787 K/Pdt.Sus-PHI/2015 dalam perkara Theresia (Tjia Ming Hoei) melawan PT. Gistec Prima.

¹⁴ Lihat Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 249 K/Pdt.Sus-PHI/2016 dalam Perkara PT. Multi Lestari Melawan Aris Fahrizal, dkk.

Ketenagakerjaan, dan uang penghargaan masa kerja sejumlah dua kali dari jumlah yang ditentukan dalam Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, serta uang pengganti hak pekerja sesuai dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan.¹⁵

Apabila perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap pekerja dalam perjanjian waktu tertentu (PKWT) sebelum berakhirnya jangka waktu yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja, maka pihak pengusaha diwajibkan membayar ganti rugi sebagai bentuk sanksi hukumnya. Ganti rugi tersebut dibayarkan kepada pihak pekerja yang mendapatkan PHK tersebut dengan jumlah sebesar upah/gaji yang seharusnya dibayarkan sampai batas waktu perjanjian kerja berakhir.¹⁶

Selanjutnya langkah yang harus dilaporkan apabila terjadi PHK yang dilakukan oleh pihak pengusaha, dimana PHK tersebut dilakukan secara sepihak dan sewenang-wenang yaitu dengan melaporkan tindakan perusahaan tersebut kepada instansi ketenagakerjaan di pemerintah pusat sesuai dalam Pasal 178 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Apabila langkah tersebut belum cukup efektif, barulah pekerja yang mendapat PHK tersebut melakukan penyelesaian hukum di Pengadilan Hubungan Industrial (sesuai dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

KESIMPULAN

1. Regulasi yang mengatur mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ialah melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-I/2003 serta Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.13/MEN/SJ-HKI/I/2005, dimana semua regulasi tersebut menjadi dasar hukum terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta pekerja yang mendapat PHK secara sepihak dari perusahaan. PHK dapat dikatakan sah menurut hukum, apabila sudah mendapat Putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial ataupun Pengadilan yang berwenang. Apabila tanpa putusan tersebut, pengusaha tetap melakukan PHK terhadap pekerjanya khususnya pekerja dalam PKWT yang mendapat PHK secara sepihak dan sewenang-wenang, maka PHK tersebut tidak sah

¹⁵ Lihat Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 787 K/Pdt.Sus-PHI/2016 dalam Perkara Andre Anggui F.L melawan PT. Mitsubishi Corporation Indonesia.

¹⁶ Lihat Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

secara hukum dan dianggap batal demi hukum. Mekanisme PHK terhadap pekerja dalam PKWT harus sesuai dengan UU PPHI, yaitu dengan proses melalui Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, serta yang terakhir salah satu pihak mengajukan gugatan melalui persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial yang menggunakan proses hukum acara perdata khusus apabila tidak menemui kata sepakat pada proses Bipartit, Mediasi, dan Konsiliasi.

2. Sanksi hukum terhadap pengusaha yang melakukan PHK terhadap pekerja PKWT sebelum masa kerjanya berakhir ialah dengan memenuhi hak pekerja tersebut beserta perlindungan hukumnya, yaitu dengan memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang ganti rugi akibat PHK tersebut, membayarkan upah sesuai dengan masa kerjanya hingga masa kerja berakhir sesuai dengan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sebelum melakukan PHK, perusahaan diwajibkan mengupayakan terlebih dahulu agar tidak terjadi PHK terhadap para pekerjanya khususnya terhadap pekerja dalam PKWT.

SARAN

Sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dalam Perjanjian Waktu Tertentu haruslah mengupayakannya terlebih dahulu agar tidak terjadi PHK. apabila terpaksa memberikan PHK terhadap pekerja dalam PKWT, maka perusahaan haruslah memperhatikan dan memenuhi hak-hak pekerja PKWT yang akan diberikan apabila mendapatkan PHK. PHK harus sesuai dengan putusan dari pengadilan yang berwenang, apabila sudah ada putusan tersebut pihak perusahaan diperbolehkan melakukan PHK sehingga PHK tersebut mempunyai kekuatan hukum dan tidak dapat dibatalkan.

Hingga saat ini masih banyak perusahaan yang melakukan PHK secara sewenang-wenang terhadap pekerjanya, khususnya terhadap Pekerja dalam PKWT ataupun pekerja kontrak tanpa adanya putusan dari pengadilan yang berwenang. Dan masih banyak pula perusahaan yang tidak memenuhi hak pekerjanya yang mengalami PHK sehingga perbuatan tersebut tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Kebanyakan perusahaan juga tidak melakukan upaya agar tidak terjadi PHK dalam perusahaan tersebut dengan alasan efisiensi perusahaan.

Dalam semua regulasi yang mengatur ketenagakerjaan dan perselisihan hubungan industrial tidak terdapat pasal yang mengatur sanksi berat hingga tidak ada sanksi pidana terhadap pengusaha yang dengan sewenang-wenang melakukan PHK terhadap para pekerja kontrak atau pekerja PKWT. Sehingga sanksi yang berlaku sesuai dalam regulasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), Undang-Undang

Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-I/2003 serta Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.13/MEN/SJ-HKI/I/2005 hanyalah sebatas sanksi administratif ataupun pembayaran denda serta ganti rugi. Maka dari itu Pemerintah harus dengan tegas membuat regulasi terkait sanksi pidana ataupun sanksi berat untuk mengatasi perselisihan dalam hubungan industrial.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-I/2003.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.13/MEN/SJ-HKI/I/2005.

Buku

Djumadji F.X. dan Wiwoho Soejono, 1985, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta: Bina Aksara.

Jehani Libertus, 2008, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Jakarta: Forum Sahabat.

Kertonegoro Sentanoe. 1994. *Migrasi Tenaga Kerja*. Jakarta: Pustaka Agung.

Rajagukguk Erman, 2000, *Arbitrase dan Putusan Pengadilan*, Jakarta: Chandra Pratama.

Soepomo Imam, 1974, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan.

Wijayanti Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Surabaya: Sinar Grafika.

Internet

Basani Situmorang, *LAPORAN PENGKAJIAN HUKUM TENTANG Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan*, www.bphn.go.id.

Total 19 Juta Pekerja di PHK dan dirumahkan akibat Pandemi Virus Corona. Diakses pada tanggal 19 Juni 2020, <https://www.kompas.com/tren/read/2020/04/19/081000465/total-19-juta-pekerja-di-phk-dan-dirumahkan-akibat-pandemi-virus-corona>.