

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK YANG DI PHK  
SAAT MASA KONTRAK SEDANG BERLANGSUNG<sup>1</sup>**

**R A Aisyah Putri Permatasari**

Fakultas Hukum

Universitas Airlangga Surabaya

Jalan Airlangga Nomor 4-6, Gubeng Surabaya 60115, Indonesia

081231608688, putripermata06@yahoo.com

**Abstract**

*Legal protection always related to government and economic power. In government power, legal protection's issues for the people (governed) against the government (who governs) related to people based on Article 1 Paragraph 3 Labour Act. Worker or laborer is any person who works by receiving wages in other forms. Laborers are workers who work for the employer by receiving wages. The employment agreement itself is divided into two, which are Specific Time Work Agreements and Non-Specific Time Work Agreements. Contract Workers are those who work under a certain time labor agreement (PKWT), namely employment agreements between employers and workers to establish a working relationship in a certain time or specific job. If the employer's employment contract terminates the termination of employment due to a certain circumstance resulting in the termination of the rights and obligations of the worker, then it is very important to exercise legal protection against the worker / laborer. The author would discuss issues concerning the protection of the rights of contracted workers who are laid off from the company and how the legal remedies that can be made by contracted workers who are dismissed before the contract expires. The purpose of the author especially in the field of labor is to prevent arbitrary termination of employment and analyze the rights of contract workers who have been imposed Termination of Employment (PHK) before the contract expires. Research method that used by the author is problem approach through statute approach by identifying and discussing the applicable legislation relating to the matter discussed and discussing the opinion of scholars as base material discussed. The results of the author's discussion is, the termination of employment is obliged to pay compensation to the other part (worker/laborer) as much as the salary of the worker until the expiry of the term of the employment agreement.*

*Keywords: legal protection, contract workers, termination of employment*

**Abstrak**

Perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungannya dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah). Berkaitan dengan rakyat, di dalam pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dalam bentuk lain. buruh adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah. Perjanjian kerja sendiri dibagi menjadi dua diantaranya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Pengertian Pekerja Kontrak adalah yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Apabila dalam perjanjian kerja pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yaitu pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja, maka sangatlah penting untuk melakukan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh tersebut. Penulis disini akan membahas permasalahan mengenai perlindungan hak-hak pekerja kontrak yang di PHK dari perusahaan dan bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja kontrak yang di PHK sebelum masa kontrak berakhir. Tujuan dari penulis khususnya dibidang perburuhan adalah untuk mecegah pemutusan hubungan kerja sewenang-wenang dan menganalisis hak tenaga kerja kontrak yang telah dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebelum masa kontrak berakhir. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan masalah melalui *statute approach* dan *conseptual approach*. Hasil dari penulisan yang penulis bahas yaitu pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar gaji pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Kata kunci: perlindungan hukum, pekerja kontrak, pemutusan hubungan kerja

---

<sup>1</sup> DOI 10.5281/zenodo.1161854.

## A. Pendahuluan

### 1. Latar Belakang Masalah

Pada awal tahun 1977 pembangunan di Indonesia mengalami cobaan yang cukup berat. Diawali dengan runtuhnya pemerintah yang berkuasa, bersamaan pula dengan krisis moneter yang bersifat global hampir diseluruh dunia dan berlanjut dengan krisis moneter yang bersifat global hamper diseluruh dunia dan berlanjut pada krisis kepercayaan. Kondisi tersebut berlangsung sampai saat ini, dan belum menampakkan adanya perbaikan yang berarti. Krisis ekonomi saat ini membawa dampak negative bagi kehidupan industry di Indonesia. Tidak sedikit perusahaan kecil maupun besar di Indonesia yang mengalami kerugian dan untuk menekan biaya perusahaan maka dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada pekerja di perusahaan-perusahaan tersebut. Cara tersebut cenderung digunakan oleh perusahaan di Indonesia untuk bertahan hidup.

Pada dasarnya, masalah pemutusan hubungan kerja bukanlah masalah yang sepele, karena berkaitan erat dengan hak-hak yang dimiliki oleh seseorang dalam hal ini adalah pekerja atau buruh. Setelah orde baru berakhir, aksi kaum buruh turun ke jalan untuk memperingati Hari Buruh setiap tanggal 1 Mei kembali marak di berbagai kota di Indonesia. Tujuannya satu, menuntut perbaikan nasib kaum buruh menjadi lebih layak dalam menutupi kebutuhan sehari-hari. Sebab, hamper sepanjang sejarah kehidupan dunia termasuk sejarah di Indonesia, nasib kaum buruh selalu saja mengenaskan. Kaum buruh dijadikan alat penarik kepentingan modal asing dan investasi asing demi meraih keuntungan sepihak, yaitu penguasa dan pengusaha.<sup>2</sup>

Dalam kehidupan bernegara, cita-cita kita dalam bernegara adalah untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur. Untuk mewujudkan cita-cita mulia itu maka kita perlu melaksanakan pembangunan. Melalui pembangunan kita bermaksud meningkatkan kemakmuran masyarakat secara bertahap dan berkesinambungan, yaitu dengan cara meningkatkan konsumsinya. Karena peningkatan konsumsi sangat tergantung pada peningkatan pendapatan, dan peningkatan pendapatan tergantung pada peningkatan produksi, maka sebagai pelaku ekonomi setiap anggota masyarakat selayaknya turut serta dalam proses pembangunan.

Secara teoritis, bila semua ikut menghasilkan maka semuanya akan ikut menikmati. Dengan demikian akan terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur yang kita cita-citakan. Dalam era globalisasi pada saat ini memicu berkembangnya sektor pembangunan ekonomi yang pasti memacu pada perluasan tenaga kerja di Indonesia. Pekerja/buruh memiliki peranan dan kedudukan dalam pembangunan ekonomi tersebut. Mengingat jumlah penduduk Indonesia yang semakin meningkat sedangkan jumlah lapangan pekerjaan semakin berkurang maka untuk mewujudkan hal tersebut diatas perlu ditingkatkan pembangunan baik di bidang pertanian, peternakan, perikanan, perdagangan, industri dan lain sebagainya.

Dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dinyatakan bahwa tiap tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dari pasal tersebut jelas dikehendaki agar semua warga negara Indonesia yang mau dan mampu bekerja supaya dapat diberikan pekerjaan sekaligus dengan pekerjaan itu mereka dapat hidup secara layak sebagai manusia yang mempunyai hak-hak yang dilindungi oleh hukum. Dengan kata lain

<sup>2</sup> Kaeron Sirih, 26 April 2006, *Arah Politik Perburuhan*, Republika, hlm. 4.

masalah ketenagakerjaan yang berkaitan erat dengan masalah kemakmuran, kesejahteraan, dan kelangsungan hidup manusia yang kedudukan sebagai warga negara dan berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak dijamin oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia sebagai salah satu Negara berkembang sebagaimana lazimnya telah menguatkan pembangunan di segala bidang dan yang paling menonjol adalah pembangunan di bidang industri.

Seiring dengan era globalisasi dan pesatnya pembangunan di segala bidang khususnya di bidang industri maka masalah ketenagakerjaan akan menjadi hal yang sangat kompleks, terutama melihat tingginya jumlah pekerja di Indonesia sekarang ini, tidak seimbang nya antara pekerja atau buruh dan lapangan pekerjaan yang ada, dan apabila terjadi masalah maka pada akhirnya dapat mengakibatkan PHK pada perusahaan tersebut. Terdapat faktor dari kepentingan pengusaha dan kepentingan pekerja, yang memungkinkan adanya ketidakserasian kedua kepentingan maka diperlukan suatu Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama untuk menyatukan kedua belah pihak tersebut agar tercapainya tujuan bersama dan dapat dihindarkan dari PHK yang sewenang-wenang.

Jumlah angkatan kerja di Indonesia terus meningkat seiring dengan pertambahan jumlah penduduk. Semakin besar jumlah penduduk maka angkatan kerja jadi semakin besar. Hal itu dapat menjadi beban tersendiri bagi perekonomian. Karena jika meningkatnya angkatan kerja yang tidak diimbangi dengan bertambahnya lapangan kerja akan menyebabkan masalah pengangguran. Orang-orang yang menganggur ini secara otomatis tidak akan memperoleh penghasilan. Akibatnya untuk memenuhi kebutuhan pun mereka tidak bisa. Kondisi tersebut dapat menyebabkan kesejahteraannya menurun. Hal tersebut sangat berlawanan dengan harapan pemerintah, yaitu semakin banyaknya jumlah angkatan kerja diharapkan dapat menjadi pendorong pembangunan ekonomi. Sebagian besar tenaga kerja di Indonesia berpendidikan rendah dengan keterampilan dan keahlian yang kurang memadai, sehingga belum memiliki keterampilan dan pengalaman untuk memasuki dunia kerja.

Dengan demikian mutu tenaga kerja di Indonesia tergolong rendah. Mutu tenaga kerja yang rendah mengakibatkan kesempatan kerja semakin kecil dan terbatas. Keterampilan dan pendidikan yang terbatas akan membatasi ragam dan jumlah pekerjaan. Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan atau tertulis (Pasal 51 ayat 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya, dan waktu tidak tertentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu.

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 tidak tertentu

biasanya disebut perjanjian kerja tetap dan status pekerja nya adalah pekerja tetap.<sup>3</sup> Perjanjian kerja waktu tertentu juga dapat diketahui dari Pasal 1603 e ayat (1) BW yang menyatakan bahwa perhubungan kerja berakhir demi hukum, dengan lewatnya waktu yang ditetapkan dalam persetujuan, atau dalam ketentuan Undang-Undang, atau kebiasaan.

Sebagai *lex specialis* nya pekerjaan kerja waktu tertentu diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Indonesia Nomor Kep.100/Men/2004 yang dimaksud dengan perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau pekerjaan tertentu. Ini hanya dapat dilaksanakan untuk pekerjaan-pekerjaan yang menurut sifat atau jenisnya adalah sementara waktu dan sesudahnya akan berakhir. Oleh karena itu tidak dapat dilaksanakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Pembatasan tersebut terdapat dalam Pasal 3 angka (1) Kep.100/Men/VI/2004 yaitu pekerjaan waktu tertentu untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu. Akan tetapi dalam praktek ternyata masih banyak pelanggaran atas ketentuan tersebut, di mana ada kalanya perusahaan-perusahaan yang menurut sifatnya adalah tetap, tetapi merekrut pekerja secara kontrak untuk setahun sekali dan setiap tahun kontrak kerja ini diperpanjang bagi pekerja yang dibutuhkan atau disukai.

Upaya tersebut dilakukan pengusaha untuk menghindari dari tuntutan pembayaran pesangon apabila terhadap tenaga kerja tersebut dilakukan pemutusan hubungan kerja, sedangkan bagi tenaga kerja yang tidak disukai, perjanjian kerjanya tidak diperpanjang lagi atau diberhentikan tanpa harus memberinya pesangon. Banyaknya perusahaan yang memilih mengikat pekerja dengan ikatan kontrak dan bukan dengan memasukkannya ke pekerja tetap disebabkan pengusaha melihat ketimpangan tingkat produktivitas dan upah. Pengusaha seringkali mengeluh akan rendahnya hasil produktivitas pekerja dengan upah yang dibayarkan tidak sesuai.

Dengan sistem kontrak tersebut pengusaha berharap dapat memperoleh keseimbangan antara produktivitas dan upah. Pekerja atau buruh yang di PHK akan dilindungi hak-haknya oleh perjanjian kerja yang dibuat sebelumnya oleh pengusaha dan pekerja. Meski kedudukan pekerjaan itu demikian strategis, namun dalam kenyataannya, hak kerja atau perlindungan atas hak kerja dan implikasinya sering kali kurang mendapat perhatian atau perlindungan memadai.<sup>4</sup> Perlindungan mengenai hak-hak pekerja dapat dilihat dalam kesepakatan kerja bersama atau dikenal juga dengan perjanjian perburuhan, sebab yang dimaksud dengan perburuhan adalah perjanjian tentang syarat-syarat perburuhan yang diselenggarakan oleh serikat buruh (pekerja) yang telah terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja dengan pengusaha, perkumpulan pengusaha, yang berbadan hukum, yang pada umumnya.

Pengertian Hubungan Kerja berdasarkan Pasal 1 ayat 15 Undang-Undang 13 Tahun 2003 adalah "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah". Pengertian PHK berdasarkan Pasal 1 ayat 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah

<sup>3</sup> Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm. 60.

<sup>4</sup> Suratman, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Indeks, hlm. 5.

“Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha”.

Pada prinsipnya pekerja kontrak yang prosedur rekrutmen, penerimaannya, dan penempatannya (dengan membuat perjanjian kerja waktu tertentu/PKWT), dengan memenuhi semua atau sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan tidak berhak menerima kompensasi PHK berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian pengobatan dan perumahan atau uang pisah. Pengusaha tidak diwajibkan untuk memberikannya, jika masa kontrak habis maka hubungan kerja pun berakhir dengan sendirinya.

Namun apabila pengusaha mempekerjakan pekerja kontrak tidak sesuai dengan syarat-syarat sebagaimana ditentukan oleh peraturan perundang-undangan, maka pekerja kontrak dapat memperoleh kompensasi saat pekerja bersangkutan di-PHK, tentu akan sangat tergantung pula pada alasan PHK-nya. Sebab, tidak semua PHK disertai dengan kompensasi PHK seperti pekerja yang mengundurkan diri atau melakukan tindak pidana.<sup>5</sup>

Perlindungan mengenai hak-hak pekerja dapat dilihat dalam kesepakatan kerja bersama atau dikenal juga dengan perjanjian perburuhan, sebab yang dimaksud dengan perburuhan adalah perjanjian tentang syarat-syarat perburuhan yang disenggarakan oleh serikat buruh (pekerja) yang telah terdaftar pada Departemen Perburuhan (sekarang Departemen Tenaga Kerja) dengan pengusaha, perkumpulan pengusaha, yang berbadan hukum, yang pada umumnya. Pengertian Hubungan Kerja berdasarkan pasal 1 ayat 15 Undang-undang 13 Tahun 2003 adalah “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Pengertian PHK berdasarkan Pasal 1 ayat (25) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah “Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha”.

Pada prinsipnya pekerja kontrak yang prosedur rekrutmen, penerimaannya, dan penempatannya (dengan membuat perjanjian kerja waktu tertentu/PKWT), dengan memenuhi semua atau sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan tidak berhak menerima kompensasi PHK berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian pengobatan dan perumahan atau uang pisah. Pengusaha tidak diwajibkan untuk memberikannya. Jika masa kontrak habis, maka hubungan kerja pun berakhir dengan sendirinya.

Namun, apabila pengusaha mempekerjakan pekerja kontrak tidak sesuai dengan syarat-syarat sebagaimana ditentukan peraturan perundang-undangan, maka pekerja kontrak dapat memperoleh kompensasi saat pekerja bersangkutan di-PHK, tentu akan sangat tergantung pula pada alasan PHK-nya. Sebab, tidak semua PHK disertai dengan kompensasi PHK seperti pekerja yang mengundurkan diri atau melakukan tindak pidana.

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas adalah:

- a. Bagaimana Perlindungan Hak-hak pekerja kontrak yang di PHK dari perusahaan?

---

<sup>5</sup> Libertus Jehani, 2008, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, Jakarta, Forum Sahabat, hlm. 53.

- b. Bagaimana Upaya Hukum yang dapat dilakukan pekerja kontrak yang di PHK sebelum masa kontrak berakhir?

### 3. Metode Penelitian

Pendekatan masalah melalui *statute approach* dan *conseptual approach*. *Statute approach* yaitu pendekatan yang dilakukan dengan mengidentifikasi serta membahas peraturan perundang-undangan yang berlaku berkaitan dengan materi yang dibahas. Pendekatan secara *conseptual approach* yaitu suatu pendekatan dengan cara membahas pendapat para sarjana sebagai landasan. Pendekatan Masalah yang dipergunakan untuk permasalahan dalam skripsi ini adalah pendekatan yuridis normatif, maksud pendekatan ini berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku menyangkut permasalahan di atas dan juga melihat kenyataan yang terjadi dalam praktek sehari-hari.

### B. Pembahasan

#### 1. Analisis Perlindungan Hak-hak Pekerja Kontrak yang di PHK dari Perusahaan

Di dalam Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan tentang ketenagakerjaan, pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dalam bentuk lain. Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 150 Tahun 2000 Pasal 1 angka (3) menyebutkan pengertian pekerja atau buruh adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah.

Perjanjian kerja sendiri dibagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu:

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

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

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

Perjanjian kerja waktu tertentu diadakan paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang sekali selama 1 tahun. Berarti hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu paling lama adalah 3 tahun. Selain batas jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu, hal ini diatur didalam Pasal 59 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Secara khusus persyaratan kerja waktu tertentu diatur dalam Pasal 56 s/d Pasal 59 UU a quo. Dari pasal-pasal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu harus memenuhi unsur-unsur sebagai berikut:<sup>6</sup>

1. Didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.
2. Harus dibuat secara tertulis dan menguraikan Bahasa Indonesia.
3. Tidak boleh ada masa percobaan.

---

<sup>6</sup> Hidayat Muharam, 2006, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti, hlm. 6.

4. Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

5. Tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Kecuali untuk poin ke-2 jika sebuah perjanjian kerja waktu tertentu tidak memenuhi/melanggar unsur-unsur diatas, maka demi hukum perjanjian tersebut menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau dengan kata lain sang buruh menjadi buruh tetap.

Pekerja kontrak/Pekerja Waktu Tertentu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sesungguhnya tidak melanggar prinsip-prinsip hukum perjanjian. Berbagai penentangan keadaan dimana kecenderungan perusahaan memakai sistem tersebut untuk segala pekerjaan yang sebenarnya bersifat tetap. Di samping itu hak-hak normatif lain seperti perlindungan, jaminan sosial kesehatan, upah dan berbagai tunjangan lain tidak diberikan sebagaimana mestinya. Hal inilah yang kemudian membuat kalangan buruh beranggapan sistemnya yang salah dan hal tersebut harus diperbaharui atau dengan kata lain harus ditolak. Perlindungan hukum bagi pekerja menurut Imam Soepomo meliputi (5) lima bidang hukum perburuhan, yaitu:

1. Bidang pengarahan/penempatan tenaga kerja

Perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut sebagai masa pra penempatan atau pengerahan.

2. Bidang hubungan kerja

Masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut sebagai pekerja tetap.

3. Bidang kesehatan kerja

Selama menjalin hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan atas kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu yang relatif lama.

4. Bidang keamanan kerja

Adanya perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat yang dipergunakan oleh pekerja. Dalam waktu relatif singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja. Dalam hal ini Negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan bagi pekerja.

5. Bidang jaminan sosial bagi buruh

Telah diundangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.<sup>7</sup>

## **2. Pihak-Pihak Dalam Hubungan Kerja Yang Diikat Dalam PKWT**

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

---

<sup>7</sup> Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Surabaya, Sinar Grafika, hlm. 11.

### 3. Hak-Hak Pekerja Kontrak

#### a. Upah

Sebagai basis penetapan upah, digunakan upah minimum regional/provinsi (UMR/UMP) yang selalu direvisi pemerintah setiap tahunnya. Perusahaan juga wajib menyusun struktur dan skala upah dengan memerhatikan golongan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Struktur dan skala upah harus diatur sedemikian rupa, sehingga tidak menciptakan kesenjangan dan kecemburuan sosial antar pekerja.

#### b. THR (Tunjangan Hari Raya)

Hak pekerja kontrak lainnya yang sering dipertanyakan adalah THR. THR wajib dibayarkan perusahaan kepada pekerjanya, baik pekerja tetap maupun pekerja kontrak. Tapi ada syaratnya, yaitu pekerja tetap yang sudah bekerja selama satu tahun dan mendapatkan satu kali uang gaji. Jika bekerja kurang dari satu tahun tapi lebih dari tiga bulan, maka akan mendapatkan THR sesuai dengan proporsional.

#### c. Jamsostek (Jaminan sosial tenaga kerja)

Pekerja kontrak juga berhak atas tunjangan kesehatan, sebagai bagian dari Jamsostek. Jamsostek juga suatu perlindungan bagi pekerja dalam bentuk santunan uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang layanan akibat peristiwa atau keadaan yang dialami pekerja. Seperti kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, dan meninggal dunia.

### 4. Hak Normatif Pekerja/Buruh yang Dikembalikan Sebelum Masa Kerja Habis

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak. Menurut Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perjanjian kerja dapat berakhir apabila:

- a. pekerja meninggal dunia;
- b. jangka waktu kontrak kerja berakhir;
- c. adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah memiliki kekuatan hukum tetap;
- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja tidak bisa diputuskan atau dilakukan seenaknya, sebab sangat mempengaruhi kelangsungan hidup dari seseorang. Masalah yang paling penting dengan adanya pemutusan hubungan kerja sebelum masa kerja habis mendapatkan perlindungan atas hak-hak normatifnya. Khusus untuk melindungi pekerja waktu tertentu atau tenaga kerja kontrak outsourcing maka ketentuan dalam Pasal 6 Undang-undang No.13 Tahun 2003 adalah ketentuan yang sangat penting untuk mempersamakan perlakuan dengan pekerja tetap. Menurut pasal ini maka setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminalisasi dari pengusaha. Tinggal sekarang bagaimana realisasi dari peraturan yang baik ini. Menurut pasal 56 Undang-undang No.13 Tahun 2003 maka perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu, Perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas:

- a. Jangka waktu tertentu

b. Selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Pekerja kontrak adalah termasuk dalam perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dan dimaksudkan untuk menutup kesulitan menentukan jenis pekerjaan tertentu yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu. Ini juga merupakan peluang yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja dan pemberi kerja agar mendapat tenaga murah dan berkualitas.

Bagi pekerja kontrak sebenarnya pembedaan ini dapat dibuat tidak berarti apabila mereka mengetahui tentang hak-hak dasar pekerja seperti disebutkan dalam pasal 6 diatas yakni hak nondiskriminasi. Hak-hak dasar ini dipertegas lagi dalam berbagai pasal sebagai berikut ini: "Pasal 35 ayat (3) dari UU No 13 Tahun 2003 ini menyebutkan pemberi kerja dalam mempekerjakan pekerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan, baik mental maupun fisik pekerja".

Bilamana hak-hak pekerja ini tidak terpenuhi maka tuntutan pekerja ini dapat diajukan kepada Pegawai Perantara Dinas Tenaga Kerja dan mobilitas Penduduk setempat dengan permohonan agar dapat diberikan perantara ini dapat berupa anjuran agar pemberi kerja menjalin kembali hubungan kerja yang non diskriminatif dengan pihak pekerja atau dalam hal pekerja diberhentikan maka diberikan hak-hak normatif seperti diberikan kepada pekerja tetap. Pada Pasal 156 ayat (1) dan (2) huruf a, b, c, dan d maka pekerja atau buruh dapat menerima uang pesangon sebagai berikut:

- a. Masa kerja kurang dari 1 tahun; 1 bulan upah
- b. Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah
- c. Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah
- d. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah.

## **5. Perlindungan Hukum Dalam Memperoleh Kesejahteraan dan Jaminan Sosial**

Pembangunan dalam bidang ketenagakerjaan merupakan bagian dari usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia yang diarahkan pada tujuan meningkatkan harkat, martabat dan kemampuan manusia. Perkembangan masalah ketenagakerjaan dan jaminan social bagi tenaga kerja di Indonesia mutlak diperlukan mengingat bidang ini sangat menentukan keberhasilan pembangunan dalam segala segi.

Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha perlu diarahkan pada terciptanya kerja sama yang serasi yang dijiwai dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dimana masing-masing pihak saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti peran serta hak dan kewajibannya. Perlindungan pekerja melalui program jaminan social semata-mata diperuntukkan bagi pekerja itu sendiri, tetapi diperuntukkan pula bagi keluarganya pada saat terjadi resiko-resiko seperti kecelakaan kerja, sakit, meninggal dunia dan hari tua.

Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) bertujuan untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap risiko-risiko sosial ekonomi, dan sarana penjamin arus penerimaan penghasilan bagi tenaga kerja dan keluarganya akibat dari terjadinya risiko-risiko sosial dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja. Terdapat 4 (empat) Program Bagi Tenaga Kerja Dalam Hubungan Kerja dan Pekerja di Luar Hubungan Kerja mencakup antara lain:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Program jaminan kecelakaan kerja berupa pemberian kompensasi dan rehabilitasi bagi pekerja yang mengalami:

1. kecelakaan pada saat dimulai berangkat kerja sampai tiba kembali dirumah
2. menderita penyakit akibat hubungan kerja

Jaminan kecelakaan kerja yang akan diberikan kepada pekerja yang tertimpa kecelakaan meliputi:

1. santunan;
2. santunan cacat;
3. santunan kematian;
4. pengobatan dan perawatan;
5. rehabilitasi;
6. ongkos pengangkutan; dan
7. santunan dan pengobatan penyakit yang timbul akibat kerja.

b. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)

Pelayanan diberikan di pelaksana kesehatan (fasilitas kesehatan) yang memiliki ikatan kerjasama tertulis dengan Badan Penyelenggara. Diselenggarakan secara terstruktur, terpadu, dan berkesinambungan. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan bersifat menyeluruh dan meliputi pelayanan peningkatan kesehatan, pencegahan, dan penyembuhan penyakit serta pemulihan kesehatan.

c. Jaminan hari Tua (JHT)

Program Jaminan Hari Tua merupakan dana jangka panjang untuk memberikan kepastian adanya dana pada saat tenaga kerja tidak produktif lagi karena meninggal, cacat, atau memasuki hari tua.

d. Jaminan kematian (JK)

Diperuntukkan bagi ahli waris dari peserta program Jamsostek yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja. Jaminan Kematian diperlukan sebagai upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun berupa uang.

Peraturan perundang-undangan yang secara khusus mengatur perselisihan hubungan industrial yaitu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). UU PPHI menjadi sebuah hukum acara dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur hukum baik litigasi maupun non litigasi. UU PPHI hanya mengatur mengenai perselisihan hubungan industrial. Perselisihan yang tergolong kedalam perselisihan industrial adalah perselisihan antara pihak pengusaha dengan pihak buruh baik secara sendiri-sendiri maupun gabungan. UU PPHI juga secara khusus membagi jenis-jenis perselisihan hubungan industrial menjadi:

- a. Perselisihan hak;
- b. Perselisihan kepentingan;
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

UU PPHI juga mengenal adanya alternatif penyelesaian sengketa. UU PPHI memberikan peluang agar penyelesaian perselisihan industrial dilakukan diluar jalur pengadilan (non-litigasi). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur non litigasi diatur dalam Bab II UU PPHI.

Buruh yang dikenakan pemutusan hubungan kerja dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila tidak menerima pemutusan hubungan kerja tersebut. Namun gugatan tersebut diberikan batas waktu oleh Undang-Undang. Gugatan oleh buruh atas pemutusan hubungan kerja hanya dapat diajukan 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.

Pembuatan surat gugatan dalam sengketa perdata di pengadilan harus dilakukan secara jelas dan teliti, hal ini berlaku juga pada Pengadilan Hubungan Industrial. Surat gugatan harus memiliki formulasi surat gugatan yang baik sehingga tidak berakibat pada tidak diterimanya gugatan. Karena itu, gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial lebih memerlukan bantuan pengacara dibandingkan dengan lembaga sebelumnya yaitu panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah/pusat. Yang dimaksud dengan formulasi surat gugatan adalah perumusan (formulation) surat gugatan yang dianggap memenuhi syarat formil menurut ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>8</sup>

#### **6. Analisis Upaya Hukum yang Dapat Dilakukan Pekerja Kontrak yang di PHK Sebelum Masa Kontrak Berakhir**

Pemutusan hubungan kerja oleh majikan adalah jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang sering terjadi, baik dikarenakan alasan kesalahan pekerja atau buruh, maupun kondisi perusahaan yang bersangkutan. Untuk lebih menjamin ketentraman dan kepastian bagi hidup buruh. Oleh Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000 sebagai Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang yang telah ada ketentuan larangan PHK tersebut mengalami tambahan (lihat Pasal 2 ayat (4) huruf d, e, dan f) akibat dari adanya ketentuan tersebut menyebabkan PHK yang didasarkan atas alasan-alasan tersebut dilarang.

Pada dasarnya pengusaha/majikan harus mengajukan permohonan ijin atas PHK. Hal ini karena telah ditentukan bahwa PHK tanpa adanya ijin adalah batal demi hukum. Mengenai ijin atas PHK ini ditentukan bahwa "Untuk Pemutusan Hubungan Kerja Perseorangan dimintakan ijin atas PHK kepada Panitia Daerah (P4D), seperti termasuk pasal 2 ayat (1) Kepmenaker No. 150 tahun 2000".

Tahapan-tahapan dalam Penyelesaian Gugatan di Pengadilan:

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

- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. di tingkat pertama mengenai perselisihan PHK;
- c. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/ dalam satu perusahaan (pasal 56 UU No.2 Tahun 2004).<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> M. Yahya Harahap, 2005, *Hukum Acara Perdata*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 51.

<sup>9</sup> Libertus Jehani, 2008, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, Jakarta, Forum Sahabat, hlm. 72-73.

Syarat-syarat mengajukan gugatan ke PHI adalah sebagai berikut:

1. Diajukan di Pengadilan Hubungan Industrial yang daerah hukumnya meliputi tempat domisili pekerja;
2. Gugatan harus dilampiri dengan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Jika risalah tidak disertakan pengadilan wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat.
3. Gugatan harus mencantumkan pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan beserta identitas para pihak dan dokumen yang menguatkan gugatan.<sup>10</sup>

Prosedur persidangannya diatur sebagai berikut:

- A. Apabila perselisihan tersebut menyangkut perselisihan hak/kepentingan yang diikuti dengan perselisihan PHK, PHI memutuskan terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan atau kepentingan (Pasal 85 UU No.2 Tahun 2004).
- B. Apabila proses beracaranya adalah proses cepat sesuai permohonan tertulis salah satu pihak, maka dalam 7 (tujuh) hari kerja setelah permohonan diterima, Ketua PN mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau ditolak permohonan tersebut. Bila permohonan dikabulkan Ketua PN dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah keluar penetapan menentukan majelis hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa prosedur pemeriksaan. Tenggat waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak masing-masing ditentukan tidak melebihi 14 hari kerja (Pasal 98 dan 99 UU No.2 Tahun 2004).
- C. Apabila dengan proses acara biasa, maka dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah penetapan majelis hakim, Ketua Majelis Hakim melakukan sidang pertama. Apabila dalam sidang pertama nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya untuk membayar upah serta hak-hak lainnya selama menunggu penyelesaian PHK, hakim ketua sidang segera menjatuhkan putusan sela yang memerintahkan pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja bersangkutan.
- D. Apabila pengusaha mengabaikan putusan tersebut maka hakim ketua memerintahkan Sita Jaminan dalam sebuah penetapan Pengadilan HI. Putusan sela tersebut pun tidak dapat diajukan perlawanan atau upaya hukum.
- E. Selambat-lambatnya 50 hari kerja sejak sidang pertama, majelis hakim memberikan putusannya.
- F. Putusan Majelis Hakim tentang perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan bersifat final. Sedangkan putusan Majelis Hakim PHI mengenai perselisihan hak dan PHK mempunyai kekuatan hukum tetap apabila dalam waktu 14 hari kerja, tidak diajukan permohonan kasasi oleh pihak yang hadir atau 14 hari kerja setelah putusan diterima oleh pihak yang tidak hadir.<sup>11</sup>

## 7. Penyelesaian di luar Pengadilan

### a. Penyelesaian melalui Bipartit

Pada awalnya setiap penyelesaian industrial diselesaikan melalui musyawarah untuk mufakat oleh para pihak yang berselisih sendiri atau disebut mekanisme Bipartit. Penyelesaian Bipartit dilakukan agar perselisihan dapat dilaksanakan secara kekeluargaan, yang diharapkan masing-masing pihak tidak merasa ada yang dikalahkan atau dimenangkan, karena penyelesaian Bipartit bersifat mengikat Undang-Undang memberikan

---

<sup>10</sup> *Ibid*, hlm. 73.

<sup>11</sup> *Ibid*, hlm. 74.

waktu paling lama 30 hari untuk penyelesaian melalui lembaga ini, jika lebih dari 30 hari maka perundingan Bipartit dianggap gagal. Namun apabila perundingan mencapai kesepakatan, wajib dibuat perjanjian bersama yang berisikan hasil perundingan. Sebaliknya jika tidak mencapai kesepakatan, harus dibuat risalah perundingan sebagai bukti telah dilakukan perundingan Bipartit. Dalam perundingan Bipartit gagal, salah satu pihak wajib mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat, untuk diperantarai.

Pejabat yang berwenang pada instansi tersebut wajib menawarkan kepada para pihak untuk menawarkan penyelesaian melalui konsiliasi untuk perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja atau perselisihan melalui arbitrase untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh di satu perusahaan.

Ketentuan Pasal 6 dan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 memberi jalan penyelesaian sengketa pekerja/buruh dan tenaga kerja berdasarkan musyawarah mufakat dengan mengadakan asas kekeluargaan antara buruh dan majikan. Apabila terjadi kesepakatan antara pekerja/buruh dan majikan atau serikat pekerja dengan majikan, dapat dituangkan dalam perjanjian kesepakatan kedua belah pihak yang disebut perjanjian bersama.

Penyelesaian secara Bipartit wajib diupayakan terlebih dahulu sebelum para pihak memilih alternatif penyelesaian yang lain. Hal ini berarti sebelum pihak atau pihak-pihak yang berselisih mengundang pihak ketiga untuk menyelesaikan persoalan diantara mereka. Harus terlebih dahulu melalui tahapan perundingan para pihak yang biasa disebut Bipartit.

#### b. Penyelesaian melalui Mediasi

Pada dasarnya penyelesaian industrial melalui mediasi adalah wajib, manakala para pihak tidak memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbiter setelah instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan menawarkan kepada pihak-pihak yang berselisih. Apabila proses penyelesaian mediasi tidak tercapai kesepakatan maka mediator menyampaikan anjuran secara tertulis untuk memberikan jawaban tertulis atas anjuran tersebut, yang berisi setuju atau menolak anjuran. Pihak yang tidak memberikan anjuran, dianggap menolak anjuran. Selanjutnya apabila anjuran pegawai perantara diterima maka dibuat perjanjian bersama untuk didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial guna mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Pemerintah dapat mengangkat seorang mediator yang bertugas melakukan mediasi atau juru damai yang dapat menjadi penengah dalam menyelesaikan sengketa antara pekerja/buruh dan majikan. Seorang mediator yang diangkat tersebut mempunyai syarat-syarat sebagaimana dituangkan dalam Pasal 9 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan minimal berpendidikan S1. Dalam waktu kurun 7 hari setiap menerima pengaduan pekerja/buruh, mediator telah mengadakan duduk perkara sengketa yang akan diadakan dalam pertemuan mediasi antara para pihak tersebut. Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam suatu perusahaan.

Pengangkatan dan akomodasi ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Apabila telah tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui mediator tersebut dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan mediator tersebut, kemudian perjanjian itu didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Setempat. Penyelesaian melalui mediasi hubungan Industrial adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Perselisihan hubungan industrial yang dapat di selesaikan melalui mediasi adalah:

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

Dalam waktu selambat-lambatnya (7) tujuh hari kerja setelah menerima permintaan tertulis, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian melalui Mediasi, dibuat perjanjian bersama (PB) yang ditandatangani oleh para pihak dan diketahui oleh mediator dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak yang mengadakan perjanjian bersama. Dalam hal mediasi tidak mencapai kesepakatan, mediator mengeluarkan anjuran tertulis selambat-lambatnya (10) sepuluh hari kerja sejak sidang mediasi pertama kepada para pihak. Para pihak harus memberikan pendapatnya secara tertulis kepada mediator selambat-lambatnya (10) sepuluh hari kerja sejak menerima anjuran. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis.

Dalam para pihak menyetujui anjuran tertulis dari mediator, dalam waktu selambat-lambatnya (3) tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membatnu para pihak membuat perjanjian bersama (PB) untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama (PB). Apabila anjuran tersebut ditolak oleh salah satu pihak atau kedua belah pihak maka penyelesaian perselisihan dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dengan mengajukan gugatan oelh salah satu pihak. Mediator harus menyelesaikan tugasnya paling lama (30) tiga puluh hari kerja sejak tanggal permintaan penyelesaian perselisihan.<sup>12</sup>

#### c. Penyelesaian melalui Konsiliasi

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Prosedur konsiliasi tidak berbeda dengan mediasi, yaitu menyelesaikan perselisihan di luar pengadilan untuk tercapainya kesepakatan, menyangkut perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan oleh konsiliator. Konsiliator yaitu seorang atau lebih yang diberikan kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan industrial yang wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih. Berbeda dengan mediator, seorang konsiliator bukan berstatus sebagai pegawai pemerintah. Konsiliator dapat memberikan

---

<sup>12</sup> *Ibid*, hlm. 110.

konsiliasi setelah memperoleh izin terdaftar di kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

Sama halnya dengan proses penyelesaian mediasi, Undang-Undang memberikan waktu penyelesaian selambat-lambatnya (30) tiga puluh hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan. Jenis perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan oleh konsiliasi adalah:

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

Waktu penyelesaian melalui konsiliasi adalah (30) hari kerja. Penyelesaian oleh konsiliator dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliatornya yang ditunjuk dan disepakati para pihak. Dalam waktu selambat-lambatnya (7) tujuh hari kerja, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduk perkaranya dan selambat-lambatnya pada hari kerja ke delapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama. Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian melalui konsiliasi maka dibuat perjanjian bersama (PB) yang ditandatangani oleh para pihak dan diketahui oleh konsiliator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak yang mengadakan perjanjian bersama.

Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian melalui konsiliasi, konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama kepada para pihak. Para pihak harus sudah memberikan pendapatnya secara tertulis kepada konsiliator dalam waktu selambat-lambatnya (10) sepuluh hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama kepada para pihak. Para pihak harus sudah memberikan pendapatnya secara tertulis kepada konsiliator dalam waktu selambat-lambatnya (10) sepuluh hari kerja setelah menerima anjuran tertulis. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, dalam waktu selambat-lambatnya (3) tiga hari sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak yang mengadakan perjanjian bersama.

Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya (30) tiga puluh hari sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan. Konsiliator harus terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan serta harus ada legitimasi oleh Menteri atau Pejabat yang berwenang di bidang ketenagakerjaan.

#### d. Penyelesaian melalui Arbitrase

Arbitrase adalah penyelesaian atau pemutusan sengketa oleh seorang hakim atau para hakim yang bertujuan mereka akan tunduk kepada atau mentaati keputusan yang telah diberikan oleh hakim atau para hakim yang mereka pilih atau tunjuk tersebut.<sup>13</sup> Jadi arbitrase adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final (final dan binding). Berbeda dengan yang terjadi di Negara-negara maju, pada

---

<sup>13</sup> Erman Rajagukguk, 2000, *Arbitrase dan Putusan Pengadilan*, Jakarta, Chandra Pratama, hlm. 14.

umumnya masyarakat di sini justru lebih mengedepankan penyelesaian perselisihan di luar pengadilan melalui arbitrase, ada beberapa alasan mengapa para pihak menggunakan arbitrase ini yaitu:

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

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

### **C. Penutup**

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

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

Untuk jalur litigasi penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Melalui jalur-jalur tersebut pekerja/buruh kontrak yang dikenakan pemutusan hubungan kerja dapat mengupayakan agar pemutusan hubungan kerja dibatalkan.

Perlu adanya sosialisasi yang luas mengenai hak-hak pekerja kontrak. Buruknya pengetahuan buruh mengenai hak-haknya sering dimanfaatkan oleh pemberi kerja. Masih sering kita melihat banyaknya pekerja/buruh kontrak yang dikenakan pemutusan hubungan kerja namun tidak diberikan uang yang merupakan haknya sesuai dengan UU Ketenagakerjaan. Hal-hal ini dapat dicegah apabila pekerja atau buruh kontrak mengetahui hak-haknya dalam hubungan perburuhan, dan pemenuhan hak-hak buruh dapat lebih ditingkatkan.

### Daftar Pustaka

Buku-buku:

- Harahap, M Yahya, 2005, *Hukum Acara Perdata*, Jakarta, Sinar Grafika.  
Husni, Lalu, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.  
Jehani, Libertus, 2008, *Hak-hak Karyawan*, Jakarta, Forum Sahabat.  
Muharam, Hidayat, 2006, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti.  
Rajagukguk, Erman, 2000, *Arbitrase dan Putusan Pengadilan*, Jakarta, Chandra Pratama.  
Suratman, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Indeks.  
Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Surabaya, 2009.

Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Replubik Indonesia Tahun 1945, Lembaran Negara Replubik Indonesia Tahun 1959 Nomor 75.  
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaga Negara Replubik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Replubik Indonesia Nomor 4279.  
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468.  
Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6.  
Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-100/MEN/2004 tentang Ketentuan Pelaksana Perjanjian Waktu Tertentu.  
Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja, dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan.