

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK TERHADAP TENAGA  
KERJA KONTRAK OLEH PT RAYO INDO PERSADA KOTA  
PEKANBARU TAHUN 2020**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Hukum (SH)*



Oleh :

**NAMA : RINALDO EFFENDI**

**NPM : 161010531**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2021**

## ABSTRAK

Latar belakang masalah masih adanya perusahaan di Kota Pekanbaru yang melaksanakan pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja kontraknya dengan sepihak tidak memberikan permohonan pemutusan dengan instansi penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya, dan setelah di lakukannya PHK tidak memberikan pesangon kepada tenaga kerja kontrak yang seharusnya menjadi hak tenaga kerja kontrak.

Rumusan masalah apakah faktor penyebab pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap tenaga kerja kontrak oleh PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru Tahun 2020. Apakah upaya hukum yang dilakukan dalam pemutusan hubungan kerja sepihak Terhadap Tenaga Kerja Kontrak oleh PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru Tahun 2020.

Metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian observasi (*observational research*), yaitu penelitian yang mengamati dan mendeskripsikan hal yang terjadi baik itu fenomena sosial maupun natural, dalam rentang waktu tertentu, dan peneliti tidak dapat mengendalikan fenomena tersebut. Dalam memperoleh data, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data berupa wawancara dan langsung kelapangan.

Hasil penelitian bahwa PHK sepihak terhadap tenaga kerja kontrak PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru Tahun 2020 berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerja bahwa pelaksanaan PHK belum terlaksana sebagaimana mestinya dimana perusahaan tidak membayar, memberikan haknya sehingga yang dilakukan perusahaan telah melanggar ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerja. Upaya hukum yang dilakukan dalam PHK sepihak terhadap tenaga kerja kontrak oleh PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru Tahun 2020 bahwa didalam keadaan tertentu, dalam perspektif hukum seharusnya dikategorikan telah melakukan pemutusan hubungan kerja yang diatur undang-undang namun perusahaan tidak memperhatikan regulasi yang ada sehingga kerap perusahaan mengabaikannya gilirannya perusahaan juga sampai hati untuk tidak memberikan haknya sebagaimana yang tertuang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

*Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, Hubungan Kerja, Perjanjian Kerja*

## ABSTRACT

*The background of the problem is that there are still companies in Pekanbaru City that unilaterally terminate their employees by not submitting a termination request with the industrial relations dispute settlement agency along with the reasons on which it is based, and after the dismissal has been carried out, it does not provide severance pay to employees which should be the employee's rights.*

*The formulation of the problem is what are the factors causing the unilateral termination of employment for contract workers by PT Rayo Indo Persada Pekanbaru City in 2020. What are the legal remedies taken to unilaterally terminate employment against contract workers by PT Rayo Indo Persada Pekanbaru City in 2020.*

*The research method used is a type of observational research, namely research that observes and describes things that occur, both social and natural phenomena, within a certain time span, and researchers cannot control these phenomena. In obtaining data, the authors used data collection methods in the form of interviews and direct spaciousness.*

*The results showed that the unilateral layoffs of contract workers of PT Rayo Indo Persada Pekanbaru City in 2020 based on Law Number 13 of 2003 concerning Manpower that the implementation of layoffs had not been carried out properly where the company did not pay, gave their rights so that what the company did had violated the provisions of the Act. Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Legal efforts made in the unilateral layoff of contract workers by PT Rayo Indo Persada Pekanbaru City in 2020 that under certain circumstances, from a legal perspective, should be categorized as having terminated the employment relationship regulated by law. However, the company does not pay attention to the existing regulations, so that companies often ignore it. In turn, the company also has the heart not to give its rights as stated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower.*

*Keywords : Termination of Employment, Employment Relationship, Employment Agreement*

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena dengan rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul “Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Terhadap Tenaga Kerja Kontrak Oleh PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru Tahun 2020”. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada kedua orang tua saya yang senantiasa mendo’akan, mencurahkan kasih sayang, perhatian, motivasi, nasihat serta dukungan baik secara moral maupun finansial. Selain itu pula terimakasih yang sebesar-besarnya saya haturkan kesemua pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingan moral maupun materil kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.C.L., sebagai Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. M. Musa, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penulis dalam menimba ilmu di Fakultas Hukum di Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
4. Ibu Desi Apriani, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

5. Bapak S. Parman, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
6. Bapak Dr. Zulkarnain Umar, S.H., S.Ag., MIS., selaku Kepala Departemen Perdata.
7. Ibu Meilan Lestari, S.H., M.H. selaku dosen pembimbing penulis yang telah menyediakan waktu dan pikiran untuk membantu dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat bagi penulis selama menjadi mahasiswa di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
9. Bapak dan Ibu Pegawai Administrasi di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan pelayanan selama penulis berurusan mengenai ke Administrasian.
10. Bapak-bapak dan Ibu-ibu staf dari Perpustakaan Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penulis dalam mencari dan mengumpulkan buku-buku referensi yang penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan baik dari segi bahasa maupun materil, penulis mengharapkan sekali kritik dan saran, yang terutama berguna dalam perbaikan dan kesempurnaan penulisan. Selanjutnya semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan faedah bagi kita semua. Amin  
Ya Allah Ya Rabbal Alamin

Pekanbaru, Juli 2021  
Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI.....	iii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....	v
PERNYATAAN BAHWA SKRIPSI TIDAK PLAGIAT .....	vi
SK PENUNJUKAN PEMBIMBING.....	vii
SK PENETAPAN DOSEN PENGUJIAN SKRIPSI.....	viii
BERITA ACARA UJIAN MEJA HIJAU .....	ix
ABSTRAK .....	x
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL .....	xvi
<b>BAB I: PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	4
D. Tinjauan Pustaka .....	5
E. Konsep Operasional .....	21
F. Metode Penelitian.....	22
<b>BAB II: TINJAUAN UMUM</b>	
A. Tinjauan umum Pemutusan Hubungan Kerja .....	27
B. Tinjauan umum Tenaga Kerja.....	38
C. Tinjauan umum PT. Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru.....	41

D. Tinjauan umum Kota Pekanbaru.....	44
--------------------------------------	----

### **BAB III: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak terhadap Tenaga Kerja Kontrak Oleh PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru Tahun 2020 berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerja.....	48
B. Upaya hukum yang dilakukan dalam pemutusan hubungan kerja sepihak Terhadap Tenaga Kerja Kontrakoleh PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru Tahun 2020.....	61

### **BAB IV: PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	69
B. Saran.....	70

<b>DAFTAR KEPUSTAKAAN .....</b>	<b>71</b>
---------------------------------	-----------

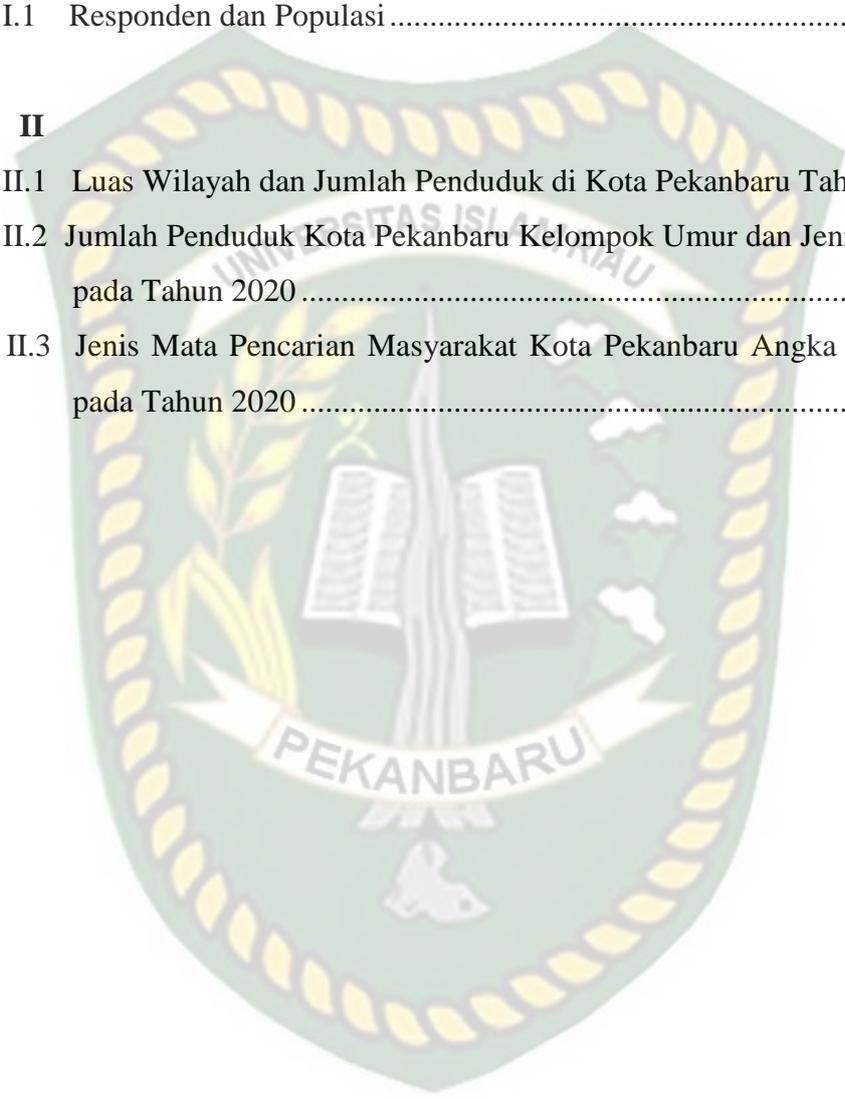
## DAFTAR TABEL

### BAB I

Tabel I.1	Responden dan Populasi .....	25
-----------	------------------------------	----

### BAB II

Tabel II.1	Luas Wilayah dan Jumlah Penduduk di Kota Pekanbaru Tahun 2020 ...	45
Tabel II.2	Jumlah Penduduk Kota Pekanbaru Kelompok Umur dan Jenis Kelamin pada Tahun 2020 .....	45
Tabel II.3	Jenis Mata Pencarian Masyarakat Kota Pekanbaru Angka Sementara pada Tahun 2020 .....	47



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Pekerja adalah mereka yang memakai tenaga dan kemampuannya untuk menpatakan penghasilan atau upah sebagai imbalan dari pemberi kerja Atau dalam bentuk uang atau majikan lainnya. Buruh bisa juga disebut buruh, buruh, buruh, buruh, atau tenaga kerja kontrak.<sup>1</sup> Menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Sedangkan menurut Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Selain itu didalam Pasal 2 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Tenaga kerja adalah modal utama dan metode Melaksanakan pengembangan masyarakat. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat adalah kesejahteraan rakyat, termasuk angkatan kerja. Oleh karena itu, sebagai pengembang dan pelaksana, pekerja harus menjamin haknya, mengatur kewajibannya dan menjalankan perannya. Selain itu kata pekerja muncul sebagai

---

<sup>1</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT.Pradnya Paramita, Jakarta, 2003, hlm. 13.

pengganti kata buruh sesudah sejak di adakan seminar Hubungan Perburuhan Pancasila pada tahun 1974. Dalam seminar tersebut, diusulkan untuk mengganti istilah "tenaga kerja" dengan istilah pekerja. Usulan penggantian ini memperhitungkan bahwa istilah artifisial, yang sebenarnya merupakan istilah teknis umum, berkembang menjadi istilah Keuntungan lebih rendah. Mendengar kata kerja, Orang akan membayangkan sekelompok orang pekerja tingkat bawah mengandalkan otot.

Wirausaha adalah tindakan dan perilaku. Dan wirausaha menjadi hal yang membuat seseorang memiliki status sosial. Saya tahu terlalu banyak tentang pengusaha. Penting bagi Anda untuk memahami apa yang dimaksud dengan wirausaha. Dengan memahami arti wirausaha, Anda akan dapat menggunakan wirausaha dengan lebih mahir, dengan semua fungsi wirausaha. Ada beberapa pengertian pengusaha yang dikemukakan para ahli diantaranya :<sup>2</sup>

1. "Arif F. Hadipranata menyebutkan pengusaha adalah sosok orang yang mengambil keputusan dalam sebuah perpengusahaan yang akan memberikan banyak keuntungan banyak orang. dan sosok itu menjadi sebuah inti dari pengusaha yang terlibat dalam sebuah perpengusahaan.
2. Thomas W Zimmerer. Pengusaha adalah penerapan sebuah inovasi dan juga kreativitas dalam memecahkan masalah menjadi sebuah peluang besar yang akan memanfaatkan banyak peluang yang akan memberikan keuntungan untuk banyak orang yang terlibat dalam sebuah perpengusahaan".

Salah satu regulasi yang dirumuskan oleh pemerintah adalah regulasi hubungan antar manusia dalam lingkungan kerja. Fakta mengungkapkan Banyak orang bekerja untuk orang lain atau untuk kantor.<sup>3</sup> Oleh karena itu, perlu diatur sedemikian rupa hubungan kerja dengan pekerja dan pemberi kerja atau antara

---

<sup>2</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Gravindo, Jakarta, 1993, hlm 55.

<sup>3</sup> Chandra, Andrey dkk, *Peningkatan Produktivitas Melalui Peningkatan Kualitas Kerja, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Pada PT. Kmk Global Sports*. Tahun 2015. Vol 1 no 2 ISSN.

pekerja dengan badan usaha agar tidak ada kesewenang-wenangan yang dapat merugikan salah satu pihak. Adanya hubungan ketenagakerjaan-manajemen, dan peran pemerintah sebagai regulator, serta perannya dalam mengeluarkan berbagai kebijakan untuk memberikan kenyamanan dan ketertiban, bukan sebagai lembaga untuk melakukan pengawasan dan penegakan hukum. Kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja. Dalam ketenagakerjaan, hubungan pekerja / pekerja dengan pengusaha dan peraturan yang mengatur hubungan tidak dapat dipisahkan. Ketika pekerja / pekerja dan pengusaha mencapai kesepakatan, maka undang-undang hubungan kerja dimulai untuk mengatur.<sup>4</sup>

Tenaga kerja merupakan bidang yang amat mendasar dalam kehidupan orang, yang bisa memenuhi keperluan bidang sosial ekonomi dirinya dan orang lain dan / atau keduanya. Manfaat utama dari perubahan ekonomi ialah untuk menyediakan kesempatan kerja yang cukup untuk mengejar ketertinggalan angkatan kerja, yang tumbuh lebih singkat daripada kesempatan kerja.<sup>5</sup>

“Pasal 152 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerja menjelaskan bahwa pengajuan pemutusan hal kerja di berikan secara tertulis kepada badan penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan dengan alasannya”. Saat terputus hal kerja, pengusaha harus membayar dana pesangon dan/atau biaya jasa serta hak ganti rugi.

Tetapi pada kenyataannya seperti yang terjadi dengan PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru bahwa yang terjadi tenaga kerja kontrak yang ada di PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru perusahaan melaksanakan pemutusan hubungan

<sup>4</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 31.

<sup>5</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015, hlm, 4

kerja terhadap tenaga kerja kontraknya dengan cara sepihak dan belum memberikan permohonan pemutusan dengan instansi Menyelesaikan perselisihan manajemen tenaga kerja dan melampirkan alasannya awalnya, dan sesudah di lakukannya pemutusan hubungan kerja tersebut tidak memberikan pesangon kepada tenaga kerja kontrak yang seharusnya menjadi hak tenaga kerja kontrak tersebut.

Selanjutnya dari apa yang telah dilakukan oleh perusahaan terhadap tenaga kerja kontraknya dengan telah Pemutusan hubungan kerja sepihak bukan tanpa alasan dan sebab dimana sejak awal tahun 2020 hampir seluruh dunia terdampak pada suatu wabah yang sangat mematikan sehingga dari wabah tersebut berdampak pada sektor ekonomi dan berimbas pada perusahaan dimana menurunnya produksi perusahaan dan pendapatan perusahaan sehingga perusahaan tidak mampu lagi memberikan gaji terhadap tenaga kerja kontraknya. Oleh karena itu perusahaan mengambil kebijakan demi berjalannya roda perusahaan maka ada beberapa tenaga kerja kontrak yang diputuskan kontraknya.

Dari fenomena dan fakta sosial yang sudah dijelaskan serta berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul Dari kejadian dan fakta sosial yang sudah dijelaskan serta berdasarkan pemaparan Oleh karena itu, penulis ingin mengkaji dengan judul:

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK TERHADAP  
TENAGA KERJA KONTRAK OLEH PT RAYO INDO PERSADA KOTA  
PEKANBARU TAHUN 2020.**

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun masalah pokok yang akan jabarkan dalam penelitian ini ialah :

1. Apakah Faktor Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Terhadap Tenaga Kerja Kontrak oleh PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru Tahun 2020 ?
2. Apakah upaya hukum yang dilakukan dalam pemutusan hubungan kerja sepihak Terhadap Tenaga Kerja Kontrak oleh PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru Tahun 2020 ?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah faktor penyebab Pemutusan Hubungan Kerja sepihak Terhadap Tenaga Kerja Kontrak oleh PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru Tahun 2020.
2. Untuk menjelaskan upaya hukum yang dilakukan dalam Pemutusan Hubungan Kerja sepihak Terhadap Tenaga Kerja Kontrak oleh PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru Tahun 2020.

### **2. Kegunaan Penelitian**

Sedangkan manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti secara pribadi terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak Terhadap Tenaga Kerja Kontrak oleh PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru Tahun 2020.
2. Untuk memberikan masukan kepada PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru terhadap bagaimana penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja

sepihak Terhadap Tenaga Kerja Kontrak oleh PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru Tahun 2020.

#### **D. Tinjauan Pustaka**

##### **1. Tinjauan umum tentang penelitian terdahulu**

Sebagaimana merujuk pada penelitian terdahulu yang telah dilakukan bahwa yang terjadi pada PT Sekato Pratama Makmur bahwa penyelesaian pemutusan hubungan kerja sepihak yang telah dilaksanakan oleh perusahaan tidak merujuk pada regulasi yang sebagaimana mestinya sehingga dengan demikian hilangnya hak tenaga kerja kontrak yang di PHK sepihak. Oleh karena itu pihak perusahaan PT Sekato Pratama Makmur mencoba melakukan penyelesaian yaitu melalui jalur non litigasi yakni mediasi antara dua belah pihak dengan mencapai kesepakatan perusahaan.<sup>6</sup>

Selain itu juga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak juga pernah Disutradarai oleh PT Internusa Bahari Persada dimana pengakhiran hubungan kerja sepihak tersebut dilakukan sehingga tenaga kerja kontrak tidak dapat pesangon. Dengan hal tersebut tenaga kerja kontrak mencoba mendapatkan haknya dengan melakukan pertemuan non litigasi melalui Peran kedua belah pihak dan Tiga pihak menyelesaikan perselisihan pemecatan, penggugat berusaha Memecahkan kasus aquo melalui Konseling keluarga (kedua belah pihak), namun tidak tercapai kesepakatan karena tergugat tetap di tempat. kasus ke Kabupaten Deli Serdang Kantor Imigrasi. Mengingat pertimbangan hakim terhadap pekerja yang diberhentikan secara sepihak dan tidak menerima uang kompensasi dan

---

<sup>6</sup> Sri Ayu Pratiwi, *Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi PT. Sekato Pratama Makmur Kabupaten Bengkalis)*, Skripsi, Tahun 2020, hlm 67.

pesangon perusahaan, maka mereka mengabulkan sebagian gugatan penggugat, dan menghukum tergugat untuk membayar uang pesangon, insentif pelayanan, santunan perumahan dan pengobatan, serta penanganan perkara. pemungutan biaya dari penggugat, dan Hambatan dan hambatan dalam proses hukum PHI dianggap sebagai alasan utama mengapa sulit untuk mencapai keadilan dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan-manajemen.<sup>7</sup>

Hal yang sama terjadi pada kasus PT. PEI HAI Kabupaten Jombang, salah satu surat kabar Jombang memberitakan pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT. PEI HAI menggugat seorang pekerja tidak tetap perempuan dengan alasan cuti haid. Kasus tersebut telah diselesaikan melalui mediasi dan diputuskan untuk memberhentikan pekerja tidak tetap perempuan secara sepihak. Perusahaan wajib memberikan uang pesangon kepada perempuan tersebut. Pekerja sementara.

## **2. Tinjauan umum tentang Tenaga Kerja**

Orang yang ingin bekerja, terutama yang sudah mencapai masa kerja, ialah orang yang tahu bahwa dirinya bertanggung jawab atas kelangsungan dan progress kehidupan, tidak hanya harus mencari nafkah, tetapi juga meyakini bahwa jasa yang dijual dapat dilandasi oleh integritas. Pengusaha dan orang yang bekerja di negaranya sendiri harus memiliki arti dari pekerjaan tersebut di atas, karena pada hakikatnya setiap orang bekerja tidak cuma untuk mengedepankan kepentingan pribadi, namun juga untuk mendapat Hidup dalam masyarakat yang sedang berkembang sepenuhnya yang memenuhi Semua kebutuhan.

---

<sup>7</sup> Dina Firdaus, *Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak oleh PT Internusa Bahari terhadap Pekerja PKWT atau PKWTT di Sektor Pelayaran*, Skripsi, Tahun 2018, hlm 73.

Selanjutnya, menurut Soepomo “Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum ini adalah norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan Pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagian memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moril”.<sup>8</sup>

Pekerjaan adalah sesuatu yang diterbitkan seseorang sebagai profesi, sesuatu yang dilakukan seseorang dengan sengaja Dapatkan penghasilan. Kerja juga dapat didefinisikan sebagai konsumsi energi dari aktivitas yang dibutuhkan Seseorang mencapai tujuan, dan kerja juga dapat diartikan sebagai konsumsi energi dari aktivitas yang dibutuhkan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>9</sup> Pekerjaan merupakan suatu kegiatan Penuh vitalitas dan nilai, tidak terlepas Faktor fisik, psikologis dan sosial. Nilai yang disertakan karya seseorang dan orang lain tidaklah sama. Nilai-nilai tersebut akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam bekerja, menurut pemahaman para ahli tentang pekerjaan antara lain sebagai berikut:<sup>10</sup>

- a. Brown menyebutkan bahwa kerja merupakan penggunaan proses mental dan fisik dalam mencapai beberapa tujuan yang produktif.
- b. Steers dan Porter menyebutkan bahwa Kerja merupakan hal yang penting dalam kehidupan individu karena beberapa alasan. Pertama, adanya pertukaran atau timbal balik dalam kerja. Ini dapat berupa reward. Secara ekstrinsik, reward seperti uang. Secara intrinsik, reward seperti kepuasan

<sup>8</sup> Joni Bambang S., *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm 263-264.

<sup>9</sup> Sumarsono dan Soni, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan ketenagakerjaan*. (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2003) , hlm. 23.

<sup>10</sup> *Ibid.*, hlm. 44.

- dalam melayani. Kedua, kerja biasanya memberikan beberapa fungsi sosial. Perusahaan sebagai tempat kerja, memberikan kesempatan untuk bertemu orang-orang baru dan mengembangkan persahabatan. Ketiga, pekerjaan seseorang seringkali menjadi status dalam masyarakat luas, namun kerja juga dapat menjadi sumber perbedaan sosial maupun integrasi sosial. Keempat, adanya nilai kerja bagi individu yang secara psikologis dapat menjadi sumber identitas, harga diri dan aktualisasi diri.
- c. Supriyadi menyebutkan bahwa kerja adalah beban, kewajiban, sumber penghasilan, kesenangan, gengsi, aktualisasi diri, dan lain lain.

Dari sudut pandang para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa Kerja adalah proses kegiatan yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan, tujuan tersebut untuk dapat menerima remunerasi baik moril maupun materil.

Pekerja terdidik yang menganggur di negara berkembang biasanya mengklasifikasikan orang muda dan orang terpelajar. Ada kecenderungan pengangguran lebih terkonsentrasi di kota dari pada di pedesaan. Sebagian besar penganggur di kelompok ini adalah para pekerja yang baru saja mengenyam pendidikan dan sedang menunggu untuk meraih pekerjaan yang setimpal untuk mereka. Semakin tinggi pendidikannya maka semakin tinggi pula kualitas seseorang. Sambil menunggu pekerjaan yang dibutuhkan, pengeluaran mereka ditanggung oleh kerabat yang relatif kaya, yang menunjukkan bahwa masalah pengangguran di daerah berkembang minim terkait dengan kemiskinan.<sup>11</sup>

Menurut “Pasal 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 (Ketentuan Ketentuan Inti Ketenagakerjaan), yang dimaksud tenaga kerja ialah setiap orang mampu melakukan pekerjaan (di dalam atau di luar hubungan kerja) untuk menghasilkan barang yang memenuhi syarat dan / Atau pelayanan: kebutuhan

---

<sup>11</sup> Fahrudin Arrozi Dan Ketut Sutrisna *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Di Kota Denpasar* E-JURNAL EKONOMI PEMBANGUNAN UNIVERSITAS UDAYANA, Vol. 7. No. 12 Desember 2018.

masyarakat”, jadi disini maknanya luas. Orang yang bekerja di instansi pemerintah terkait di bawah undang-undang ketenagakerjaan, dan orang yang bekerja untuk Perusahaan terikat atau dilindungi oleh hukum ketenagakerjaan, atau undang-undang perburuan yang umumnya dikenal. Undang-undang atau undang-undang Perburuan terjadi untuk Setiap perusahaan, setiap perusahaan yang menempatkan atau mempekerjakan pekerja.<sup>12</sup> Apabila dilihat dari keperluan masing-masing pihak halini menjadi dilematis bagi negara sebagai bagian dari pihak Tripartit untuk mengatasinya, yakni melaksanakan intervensi untuk mengharmonisasi hubungan industrial yang telah ada.<sup>13</sup>

Pada mulanya istilah perusahaan (Stb,1847-23) dalam KUHD tidak ada, dan pada saat itu diketahui sebagai penjual sebagaimana dimaksud dalam “Pasal 2 sd 5. Dalam perkembangannya, KUHD berubah pada tanggal 17 Juli 1938 dengan Stb Pada tahun 1938-276, istilah pedagang dirubah dengan perusahaan. Tapi mengenai arti perusahaan, rupanya KUHD itu sendiri tidak memberikan makna”. Pada saat yang sama, Purwosutjipto mengatakan bahwa pembuat undang-undang mengabaikan kurangnya tafsir resmi KUHD, sehingga perusahaan dapat berkembang dengan semestinya sesuai dengan keinginan perusahaan. volume bisnis, karena tidak masuk akal, sehingga hanya bisa mengandalkan ilmu dan hukum.

Molengraaft percaya bahwa melihat definisi perusahaan dari sudut pandang ekonomi, yaitu melalui perdagangan atau penyerahan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan, tindakan terus menerus dilakukan untuk mendapatkan

---

<sup>12</sup> Kartasapoetra, G. dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1994, hlm 12.

<sup>13</sup> Ridan H.S, *Hukum Tenaga Kerja Di Indonesia*, Atom Press, Semarang, 1997, hlm, 76.

penghasilan di luar, sehingga harus ada elemen yang berkelanjutan atau tidak terputus. (Regelmatig), openlijk (openlijk) karena kita berdagang dengan pihak ketiga (optredennaar buite) dengan kualitas tertentu (dizekere kwaliteit), karena kita berdagang, memberikan barang, dan membuat kontrak niaga ini wajib untung (*winstogmerk*).<sup>14</sup>

Dengan mempelajari unsur tersebut, perusahaan hendaknya melakukan kegiatan untuk jangka waktu yang terbilang lama (bukan Satu minggu, dua minggu atau sebulan) Kemudian buka, karena siapa pun bisa membangun hubungan sehingga aktifitasnya bisa dilakukan terus menerus. Untuk kualitas ini, bidang kegiatan harus spesifik atau spesifik, dan tujuan menjalankan bisnis tidak lebih dari untuk menghasilkan keuntungan.<sup>15</sup>

Selain itu, dalam rangka kegiatan yang tidak terputus, laba yang dapat diperoleh atau diperoleh pada dasarnya akan menjadi pengembalian modal. Kemungkinan kerugian bukan merupakan bagian dari pengertian suatu perusahaan, karena bukan merupakan hubungan kerja antar pengusaha. dan seorang pekerja/buru Menurut kontrak kerja, perjanjian tersebut memuat unsur-unsur pekerjaan, pengupahan dan tata tertib dalam “Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan di katakan bahwa pembentukan kaitan kerja adalah karena ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja / buruh”. Perjanjian kerja di buat dalam bentuk tertulis atau lisan, oleh karenanya hubungan kerja mengacu pada Hubungan antara majikan dan pekerja (hukum) / pekerja (karyawan) berdasarkan kontrak kerja, sehingga hubungan kerja bersifat spesifik

<sup>14</sup> Budiono, Abdul Rochmad, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1999, hlm, 54.

<sup>15</sup> Supramono Gatot, *Kedudukan Perusahaan*, Jakarta, Rineka Cipta, 2007, hlm 17.

atau fakta. Adanya kontrak kerja akan menjalin kaitan Antara majikan dan pekerja. Dengan kata lain, karena merupakan kontrak kerja, maka hubungan tersebut adalah hubungan kerja.<sup>16</sup>

Kontrak kerja ialah perjanjian antara pekerja / pekerja (Tenaga kerja kontrak) bertemu dengan majikan atau majikan persyaratan kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak “Pasal 1, Ayat 14 UU Ketenagakerjaa Perjanjian kerja bisa dibuat secara lisan Pasal 51 ayat (1) UU Ketenagakerjaan Ketentuan efektif kontrak kerja menjurus pada persyaratan hukum dari perjanjian perdata umum, dan isinya ialah sebagai berikut :<sup>17</sup>

- a. Ada (objek) pekerjaan yang di perjanjikan dan.
- b. (Causa) Pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, etika, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 52, Ayat 1 UU Ketenagakerjaan”).

Apabila kontrak kerja yang dicapai Para pihak tidak mematuhi kedua syarat hukum awal (perjanjian kerja) di atas, yaitu tidak ada kesepakatan dan salah satu pihak tidak dapat bertindak, maka kontrak kerja tersebut bisa dibatalkan. Jika kontrak tidak memenuhi dua syarat akhir yang sah (perjanjian kerja), yaitu objek (pekerjaan) jelas dan alasan tidak memenuhi persyaratan, kontrak tersebut tidak berlaku.

Sebaliknya, "*Civil Law*" mendefinisikan perjanjian kerja dalam Pasal 1601a. Dalam perjanjian ini, satu pihak (pekerja) bekerja untuk pihak lain (pemberi kerja) untuk jangka waktu tertentu dengan menerima batasan satu orang (pekerja) . upah.

---

<sup>16</sup> *Ibid.*, hlm, 20.

<sup>17</sup> Kosidin, Koko, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung, 2001, hlm, 41-42.

Definisi ini terkesan memihak, yakni hanya pekerja (pengusaha) yang membatasi diri untuk bekerja pada majikannya. Profesor Suepomo berpendapat bahwa kontrak kerja harus merupakan perjanjian di mana satu pihak (pekerja) memungut upah untuk membuat dirinya bekerja untuk pihak lain (pemberi kerja) untuk jangka waktu tertentu dan pihak lain (pemberi kerja) mengikatnya. Sewa partai politik (buruh) dengan membayar gaji.<sup>18</sup>

### 3. Tinjauan umum tentang Perjanjian Kerja

Profesor Subekti memberikan pemahaman bahwa kontrak kerja ialah perjanjian antar pengusaha yang bercirikan upah atau gaji tertentu. Hubungan pola makan yaitu berdasarkan hubungan antara satu pihak maka pemberi kerja berhak mengeluarkan perintah yang wajib diikuti oleh pihak lain.<sup>19</sup>

Dengan demikian, bisa di simpulkan bahwa pada kontrak kerja, sekurang-kurangnya mengandung 4 unsur, yakni ada unsur pekerja, ada hasil, dan (di bawah) perintah serta ada kondisi tertentu. Dengan itu, bisa di simpulkan bahwa dalam hubungan kerja, setidaknya ada empat unsur, yakni ada unsur kerjaan, ada gaji, dan (di bawah) perintah serta ada hari tertentu.

1. Kematian Pekerja/Buruh.
2. Jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian berakhir (dalam hal PKWT).

Perjanjian kerja tidak akan berakhir (hubungan kerja tetap berjalan) karena:

- a. Kematian pedagang

<sup>18</sup> Hani, Handoko T, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 2008, hlm, 12-13.

<sup>19</sup> Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuan*, Cet. VI Djambatan, Jakarta, 2007, hlm, 9.

b. Dasar pengalihan hak perusahaan

“pasal 163 ayat (1) perubahan kepemilikan dari pengusaha (pemilik) lama ke pengusaha (pemilik) baru karena penjualan (*take over*/akuisisi/divestasi), pewarisan atau hibah”.

Ketika itu terjadi perpindahan perusahaan di atas (huruf b) tidak akan mengurangi hak-hak pekerja / buruh kecuali ada perjanjian pengalihan baru (jika penjualan, subsidi). Ini Apakah tanggung jawab pengusaha baru, kecuali jika perjanjian penugasan (dalam hal penjualan dan hibah) mengatur lain (disepakati) dan Tidak mengurangi hak pekerja/buruh.

Menurut “pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, unsur-unsur hubungan kerja terdiri atas adanya perintah dan adanya upah”. Dari pengertian hubungan kerja tadi, hubungan kerja (perjanjian kerja) memiliki 3 unsur, yakni sebagai berikut:<sup>20</sup>

1. Punya pekerjaan

Harus ada pekerjaan dalam perjanjian kerja disepakati (objek perjanjian), dan pekerjaan itu harus Oleh pekerja itu sendiri. Secara umum kerja adalah segala tindakan Apa yang harus dilakukan pekerja/pekerja bagi pengusaha sesuai dengan isi perjanjian kerja.

2. Ada perintah

Urutan merupakan unsur terpenting dalam hubungan kerja, artinya Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh dilakukan atas perintah pengusaha. Dalam praktiknya, tata tertib ini misalnya di Perusahaan

---

<sup>20</sup> Subekti.P. *Hukum Perjanjian*, Cet.V, Pembimbing Masa, Bandung, 1984, 27.

dengan banyak pekerja /buruhnya, ada aturan disiplin yang Pekerja/buruh harus mematuhi.

Terpenuhinya ketiga unsur di atas dengan jelas dapat menunjukkan bahwa telah terjalin Hubungan kerja yang baik kontrak kerja tertera maupun lisan. Dalam hubungan kerja tetap, perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha didasarkan pada perjanjian kerja tidak tetap, sedangkan dalam hubungan kerja tidak tetap, Perjanjian kerja antar pekerja dan pengusaha didasarkan pada perjanjian kerja jangka waktu.

“Perjanjian waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu yang bersifat sementara pasal 1 angka 1 keputusan menteri tenaga kerja dan Tranmigrasi No. KEP 100/ MEN/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu ( selanjutnya disebut kepmen 100/2004”.

Jadi perjanjian kerja jangka waktu tertentu berarti dalam perjanjian itu diatur dalam jangka waktu tertentu, yang berkaitan Lamanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. “Pasal 56 sampai dengan 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dengan jelas mengatur tentang perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan pada waktu tertentu atau menyelesaikan perjanjian tertentu. Oleh karena itu, jelas bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak dapat dipaksakan secara bebas oleh para pihak, tetapi harus sesuai dengan pengaturan cara pengawasan dalam UU Ketenagakerjaan. PKWT adalah perjanjian bersyarat yang (antara lain) mengharuskan dibuat dalam bahasa Indonesia dan mengancam

jika tidak dibuat secara tertulis dan tidak dibuat dalam bahasa Indonesia, maka dinyatakan (dianggap) PKWTT (Pasal 57(2) Hukum Ketenagakerjaan).PKWT tidak bisa (tidak boleh) disyaratkan ada masa percobaan, jika perjanjian mencantumkan masa percobaan dalam PKWT dianggap tidak pernah ada (tidak sah). Oleh karena itu, jika hubungan kerja diputus karena masa percobaan (dalam PKWT), pengusaha dianggap telah memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja. Oleh karena itu, pemberi kerja dapat dikenakan sanksi dan membayar ganti rugi kepada pekerja/buruh sebelum berakhirnya perjanjian kerja”.

#### **4. Tinjauan umum tentang Upah/Upeti**

Sistem pengupahan adalah suatu sistem dimana pengusaha dan pekerja atau tenaga kerja kontrak dan pemerintah bersama-sama merumuskan perjanjian kerja. Dalam kegiatan usaha, disepakati bahwa tenaga kerja akan menerima upah dari pemilik usaha. Sistem pengupahan berdasarkan syarat merupakan salah satu syarat dalam perjanjian kerja yang ditetapkan oleh pengusaha dan pekerja atau pekerja dan pemerintah.

Menurut “Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian”, Perjanjian atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan pekerjaan dan/atau jasa yang diselesaikan oleh pekerja/pekerja dan keluarganya. Oleh

karena itu, pada hakikatnya upah ialah imbalan kinerja yang dibayar kan kepada pekerja oleh pengusaha atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh.

Upah adalah sejenis bentuk balas jasa yang adil dan pantas untuk memberikan pekerja jasa untuk mencapai tujuan organisasi. Upah dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jumlah jam kerja, jumlah barang yang diproduksi atau jumlah jasa yang diberikan. Sementara itu, menurut Muchdarsyah Sinungan, upah kerja mencerminkan pendapatan nasional dalam bentuk upah moneter yang diterima pekerja, yang bergantung pada kuantitas dan kualitas produk yang digunakan untuk memproduksinya. Selain poin-poin Ada beberapa pengertian lain tentang upah di atas, menurut Sadorno Sukino, upah adalah balas jasa atas jasa material yang diberikan oleh pekerja Untuk pengusaha.<sup>21</sup>

Dari definisi Di atas upah, kita dapat menyimpulkan bahwa upah adalah balas jasa yang diterima pekerja dari pemberi kerja atas pemberian jasa kepada perusahaan berdasarkan masa kerja, jumlah produk yang dihasilkan, dan kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja. Saat menentukan besaran gaji.

Sedangkan upah menurut pandangan para ekonomi dunia, pengertian Upah adalah :<sup>22</sup>

- a. Hasbran berpendapat bahwa upah adalah beban dan biaya perusahaan, dan upah yang diharapkan dapat diberikan dari tenaga kerja kontrak atas prestasi kerja. Oleh karena itu, Nilai prestasi kerja harus lebih besar dari

---

<sup>21</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm. 351.

<sup>22</sup> Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000, hlm. 90.

- gaji yang dibayarkan oleh perusahaan, agar perusahaan dapat memperoleh keuntungan dan seks terus menerus perusahaan dijamin.
- b. gaji sama pentingnya dengan perbandingan dalam pekerjaan, dan hadiah uang adalah gaji yang diberikan kepada tenaga kerja kontrak sebagai imbalan atas jasa mereka.
  - c. Menurut Gary Dessler, upah tenaga kerja adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja yang timbul dari perkerjaan tenaga kerja itu sendiri.
  - d. Upah menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional adalah suatu penerimaan kerja untuk berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan menurut suatu persetujuan Undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja.<sup>23</sup>
  - e. Muhammad dalam bukunya menjelaskan bahwa secara definitif bagi hasil/profit sharing diartikan sebagai distribusi dari berbagai bagian laba pada para pegawai dari suatu perusahaan.

Dari pengertian upah di atas, meskipun istilahnya berbeda, tetapi maknanya sama, yaitu menggantikan jasa-jasa yang telah diberikan pekerja kepada pihak lain atau pemberi kerja. Meski bentuk gajinya berbeda dengan beberapa komentar di atas. Dapat disimpulkan bahwa upah memegang peranan penting dalam

---

<sup>23</sup> Priyonggo Suseno dan Heri Sudarsono, *Istilah-Istilah Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, UII Press, Yogyakarta, 2004, hlm 77.

kehidupan pekerja karena banyak pekerja yang mengandalkan upah yang diterimanya. Yang lain tidak mendapatkan upah atau imbalan yang cukup.

Ada beberapa hal yang termasuk didalam komponen upah diantaranya adalah sebagai berikut :<sup>24</sup>

- a. Upah pokok, upah pokok merupakan bayaran dasar yang dibayar dan ditugaskan ke pekerja berdasarkan level atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.
- b. Upah pokok, upah pokok merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.
- c. Tunjangan tetap, tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan.
- d. Tunjangan tidak tetap, tunjangan tidak tetap adalah pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja dan diberikan secara tidak tetap bagi pekerja dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.

Sedangkan yang tidak termasuk didalam komponen upah adalah sebagai berikut diantaranya :

- a. Fasilitas, yaitu kenikmatan dalam bentuk nyata karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh.
- b. Bonus, yaitu pembayaran yang diterima pekerja atas hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produksi.
- c. Tunjangan hari Raya dan pembagian keuntungan lainnya.

Oleh karena itu, menurut “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengupahan merupakan hak pekerja/buruh dan harus ditentukan sedemikian rupa, sehingga menjadi suatu bentuk kebijakan perlindungan pekerja/buruh”. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa perbedaan konsep pengupahan menjadi sumber konflik terbuka antara buruh dan manajemen. Upah

---

<sup>24</sup> Sadono, Sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm. 351.

majikan adalah biaya, dan upah pekerja ialah untuk memenuhi kebutuhan hidup dan keluarga. Pada saat yang sama, bagi pemerintah, upah adalah bagian dari pembangunan yang adil. Jika upah merupakan biaya, maka akan mempengaruhi harga jual barang yang diproduksi. Dalam hal ini, penerapan prinsip ekonomi adalah biaya rendah dan keuntungan besar, prinsip ini tidak diterima oleh pekerja karena upah adalah hak mereka untuk menerima (norma).

Selanjutnya didalam “Pasal 88 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja mengatakan bahwa:

1. Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
3. Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
  - a. Upah minimum.
  - b. Struktur dan skala upah.
  - c. Upah kerja lembur.
  - d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu.
  - e. Bentuk dan cara pembayaran upah.
  - f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, dan.
  - g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

4. Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah”.

Selanjutnya upah ialah satu penerimaan dalam bentuk imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, dinyatakan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan dalam bentuk persetujuan undang-undang dan peraturan-peraturan serta dibayar atas dasar perjanjian kerja dan penerima kerja.<sup>25</sup>

#### **E. Konsep Operasional**

Konsep operasional merupakan batasan-batasan tentang ruang lingkup dan juga ciri-ciri suatu konsep yang menjadi pokok pembahasan serta penelitian suatu karya ilmiah.

Pemutusan hubungan kerja ialah adalah pengakhiran hubungan kerja yang disebabkan oleh suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan.<sup>26</sup>

Tenaga kerja kontrak ialah (*outsourcing*) ialah tenaga kerja kontrak yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Kerja atau pekerja adalah suatu hubungan yang melibatkan kedua pihak antara pekerja dan perusahaan.

---

<sup>25</sup> Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Garaha Ilmu, Yogyakarta, 2012, 175-176.

<sup>26</sup> Lapeti Sari, Eriyati, dan Ira Yanita, *Analisis Tingkat Upah Pekerja Di Kota Pekanbaru (Studi Kasus Rumah Makan/Restoran)* Jurnal ekonomi, Volume 17, Nomor 2 Agustus 2009, hlm 89.

PT adalah badan usaha yang dilindungi hukum yang modalnya terdiri dari saham.

Rayo Indo Persada adalah sebuah perusahaan yang berada di Kota Pekanbaru tepatnya di Kota Pekanbaru yang bergerak dibidang kontruksi dan bangunan.

#### **F. Metode Penelitian**

Dengan metode penelitian ini di harapkan bisa menemukan, merumuskan, menganalisa, suatu penelitian dan agar data-data yang didapat lengkap, relevant, dan akurat, dibutuhkan metode yang tepat dan dapat diandalkan, dalam penelitian ini, dalam hal ini penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

##### 1. Jenis dan Sifat Penelitian

- a. Jenis penelitian ini termasuk dalam golongan penelitian observasi (*Observational research*), yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk mengamati dan mendeskripsikan gejala-gejala yang terjadi baik pada fenomena natural maupun sosial, yang terjadi dalam tingkatan waktu tertentu, dan tidak dapat dikendalikan oleh si peneliti.<sup>27</sup> Penulis dalam melakukan penelitian langsung terjun kelapangan (lokasi penelitian) untuk memperoleh data dengan menggunakan alat pengumpul data berupa wawancara.
- b. Sifat penelitian adalah penelitian Deskriptif analisis yakni dengan maksud memberikan gambaran secara rinci jelas dan sistematis tentang permasalahan pokok penelitian tentang pemutusan hubungan

---

<sup>27</sup> Zainuddin Ali. 2017. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, Hal. 11.

kerja sepihak oleh PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru Berdasarkan “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”.

## 2. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian yaitu di PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru Jalan Sri Indra Kelurahan Rumbai Bukit Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru.

## 3. Data dan Sumber Data

Data dari penelitian ini terdiri atas:

### a. Data Primer

Data yang didapat dan dikumpul kan secara langsung dari lapangan yang menjadi obyek penelitian atau yang didapat langsung dari responden yang berupa keterangan-keterangan atau fakta-fakta. Disini data primer yang didapat ialah data hasil dari wawancara dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, Direktur PT Rayo Indo Persada Pekanbaru, Tenaga kerja kontrak PT Rayo Indo persada yang di Kota Pekanbaru yang telah di putus hubungan kerja secara sepihak.

### b. Data Sekunder

Data yang pertama sudah dikumpul kan dan dibagikan oleh orang lain diluar penelitian yang berupa dokumen-dokumen atau arsip, bahan pustaka, peraturan perundang-undangan, laporan-laporan yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Bahan data sekunder tersebut terdiri dari :

1. “Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
3. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu”.

#### 4. Populasi dan Responden

Populasi ialah jumlah keseluruhan dari obyek yang ingin diteliti yang mempunyai ciri-ciri yang sama.<sup>28</sup> Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah sebagai berikut:

1. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.
2. Direktur PT Rayo Indo Persada Pekanbaru.
3. Tenaga kerja kontrak PT Rayo Indo persada yang di Kota Pekanbaru yang telah di putus hubungan kerja secara sepihak.

Responden ialah pihak-pihak yang dijadikan sampel dalam sebuah penelitian. Sampel dalam penelitian ini ditetapkan dengan teknik *purposive sampling* yaitu teknik sampling non random dimana peneliti menentukan pengambilan responden dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan peneliti yang bisa menjawab masalah peneliti. Penarikan sampel secara *purposive* yaitu penentuan responden yang didasarkan atas pertimbangan tujuan tertentu. Dengan alasan responden adalah orang-orang yang berdasarkan kewenangan yang di anggap dapat meamberikan data dan informasi dalam hal ini adalah Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, Direktur PT Rayo Indo

---

<sup>28</sup> Syafrinaldi. 2015. *Buku Panduan Penulisan Skripsi Fakultas Hukum Uir*. Pekanbaru: Uirpress, hal. 15.

Persada Pekanbaru, Tenaga kerja kontrak PT Rayo Indo persada yang di Kota Pekanbaru yang telah di putus hubungan kerja secara sepihak. Penulisan dalam hal ini mewawancarai beberapa responden yang dapat mendukung dalam hal ini :

**Tabel I.1  
Responden dan Populasi**

NO	Klasifikasi Responden	Populasi	Responden	Persentase
1.	Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	1 orang	1 orang	100 %
2.	Direktur PT Rayo Indo Persada Pekanbaru	1orang	1 orang	100 %
3.	Tenaga kerja kontrak PT Rayo Indo persada yang di Kota Pekanbaru yang telah di putus hubungan kerja secara sepihak	10 orang	10 orang	100 %
	Jumlah	12 orang	12 orang	100 %

**Sumber : Data Lapangan 2020.**

#### 5. Alat pengumpulan Data

Dalam penelitian ini alat pengumpul data yang digunakan adalah

1. Observasi, yaitu pengumpulan yang dilakukan oleh peneliti dalam rangka pengumpulan data dengan cara melakukan pendekatan suatu masyarakat tertentu dalam waktu tertentu pula.

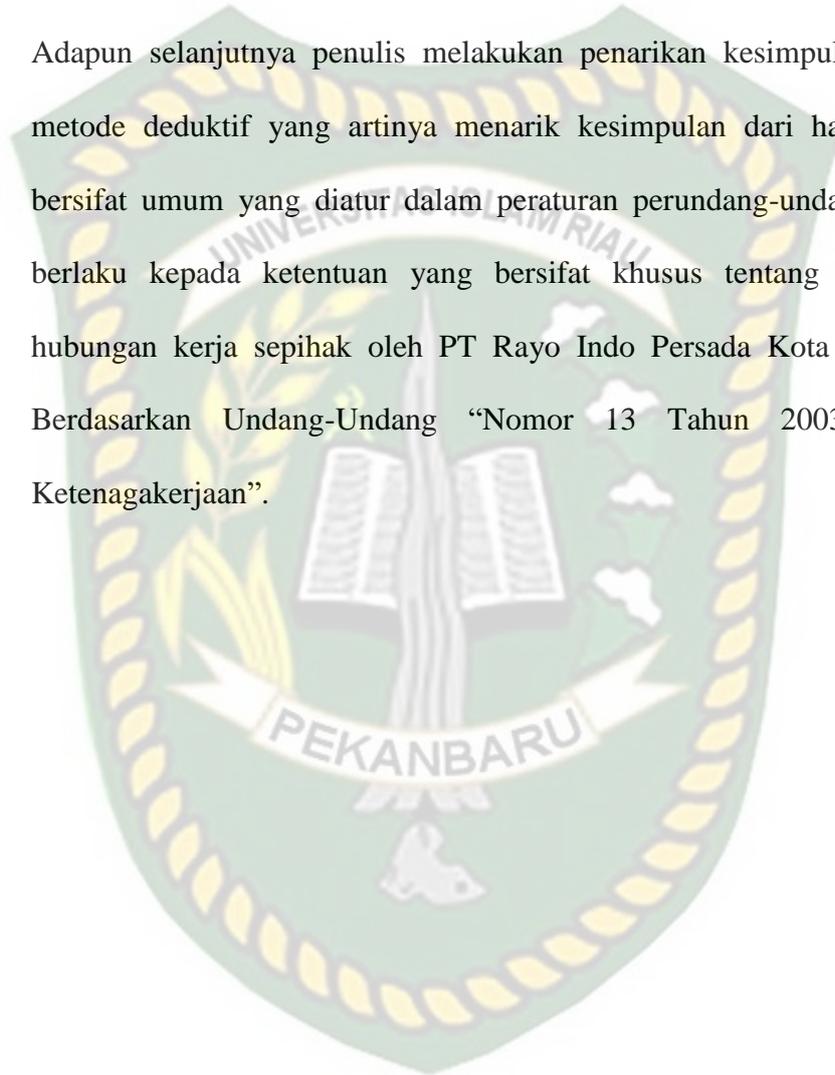
#### 6. Analisis Data

Setalah data didapat, maka data tersebut diolah dengan mengelompokkan data berdasarkan jenis data, lalu akan penulis sajikan dalam uraian kalimat, lalu penulis melakukan interpretasi data dengan menghubungkan

satu data dengan data yang lainnya, menghubungkan teori dan ketentuan yang berkaitan dengan permasalahan.

#### 7. Metode Penarikan Kesimpulan

Adapun selanjutnya penulis melakukan penarikan kesimpulan dengan metode deduktif yang artinya menarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku kepada ketentuan yang bersifat khusus tentang pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang “Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”.



## BAB II

### TINJAUAN UMUM

#### A. Tinjauan Umum Pemutusan Hubungan Kerja

##### 1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam kehidupan sehari-hari, antara pemutusan hubungan kerja pekerja dengan pemberi kerja (majikan), yang biasa dikenal dengan pemutusan hubungan kerja, dapat disebabkan oleh berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati atau disepakati sebelumnya, atau perselisihan antara pekerja dan pengusaha. (majikan). , Kematian pekerja atau sebab lainnya. Adapun apa yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja di bawah F.X.? Djumialdji mengacu pada pemutusan hubungan kerja karena sesuatu yang menyebabkan putusnya hak dan kewajiban antara pekerja atau antara pekerja dan pengusaha.<sup>29</sup>

Didalam “Pasal 1 Angka 25 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh atau pekerja dan pengusaha”.

Sedangkan Much Nurachmad berarti pemutusan hubungan kerja, yaitu pemutusan hubungan kerja karena sesuatu hal, yang mengakibatkan putusnya hak dan kewajiban antara pekerja dan majikan.<sup>30</sup> Menurut D. Danny H. Simanjuntak, pemutusan hubungan kerja adalah pemutusan hubungan kerja antara pemberi

<sup>29</sup> F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Cet.ke-1 Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hln. 45.

<sup>30</sup> Much Nurachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun*, Cet.ke-1, Visimedia, Jakarta, 2009, hlm. 6.

kerja atau pemberi kerja dengan pekerja, yang disebabkan oleh banyak fakta penting.<sup>31</sup>

Selain itu, pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan tindakan yang harus dihindari sebisa mungkin. Namun, pengalaman menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja seringkali tak terhindarkan. Pemutusan hubungan kerja berarti bahwa individu tersebut berhenti menjadi anggota organisasi dan organisasi terkait memberikan insentif keuangan. Dalam teori manajemen sumber daya manusia, pemutusan hubungan kerja disebut pengunduran diri. Perputaran tenaga kerja kontrak memang ini sudah menjadi masalah klasik yang dihadapi pengusaha sejak zaman Revolusi Industri. Kondisi kerja yang buruk, upah rendah dan jam kerja yang panjang yang panjang dan kurangnya jaminan sosial menjadi alasan utama pengunduran diri saat itu.<sup>32</sup>

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan hal yang sangat ditakuti oleh tenaga kerja kontrak. masalah ini karena situasi ekonomi yang kacau telah berdampak pada banyak perusahaan yang harus bangkrut, dan tentunya pemutusan hubungan kerja sepihak perusahaan. Situasi ini menyebabkan orang-orang yang bekerja pada waktu itu selalu diliputi kekhawatiran dan kecemasan, dan giliran mereka yang berhenti dari pekerjaan untuk menghidupi keluarga.<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup> D. Danny H. Simanjuntak, *PHK dan Pesangon Tenaga kerja kontrak*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2007, hlm.18.

<sup>32</sup> Mawey Z. Alfa, dkk, "*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Tenaga kerja kontrak Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Utara*, Jurnal EMBA, Tahun 2016, Vol.4 No.1, hlm. 263.

<sup>33</sup> Erni Dwita Silambi, *Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Segi Hukum (Studi Kasus PT.Medco Lestari Papua*, Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, Tahun 2014, Volume V, Nomor 2, hlm. 510.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan salah satu peristiwa yang tidak diinginkan pekerja/buruh terjadi, khususnya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha/majikan, yaitu pemutusan hubungan kerja yang diprakarsai oleh pengusaha karena alasan, persyaratan, dan prosedur tertentu. Meskipun pengusaha berinisiatif memberhentikan pegawainya sesuai dengan alasan, syarat dan tata cara yang diatur dalam undang-undang, hal ini tampaknya melanggar hak-hak sipil di bidang ketenagakerjaan yang diatur dalam Pasal 27 UUD. Upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja Jika pekerja diberhentikan, masalah administrasi dapat diselesaikan melalui upaya bersama antara pekerja dan pengusaha yang merupakan pihak yang mengikat hubungan kerja. Penyelesaian sengketa yang terbaik adalah dengan menyelesaikan sengketa tersebut dengan musyawarah antara kedua belah pihak, tanpa campur tangan dari pihak lain, sehingga menghasilkan kesepakatan yang menguntungkan kedua belah pihak yaitu mengurangi biaya, tenaga dan waktu.<sup>34</sup>

Sebagian besar Pengusaha memilih untuk menerapkan sistem PKWT. Untuk pengusaha atau pengusaha, PKWT dinilai lebih menguntungkan daripada menerapkan sistem perjanjian kerja tidak tentu. Namun secara normatif, sistem yang diterapkan perusahaan seringkali merugikan pekerja. Pekerja kesal dengan sifat sementara dari perjanjian kerja yang mereka terima. Di sisi lain, keberadaan sistem PKWT ini merugikan banyak pekerja/buruh. Banyak perusahaan yang diduga menggunakan sistem PKWT ini tanpa memperhatikan pekerjaannya.

---

<sup>34</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm, 52.

Bahkan, banyak perusahaan yang tidak memperhatikan ketentuan undang-undang.<sup>35</sup>

Dalam hal ini, meskipun tenaga kerja kontrak wanita memiliki hubungan kerja yang baik dengan perusahaan dan kedua belah pihak mencapai kesepakatan, perselisihan antara tenaga kerja kontrak wanita dan perusahaan akan selalu ada, dan bahkan tidak dapat dihindari. Perselisihan antara tenaga kerja kontrak wanita dan perusahaan akan selalu ada, bahkan sulit untuk dihindari. Salah satu permasalahan yang menjadi sengketa adalah pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja pekerja/buruh perempuan akan mengakibatkan pekerja/buruh perempuan kehilangan mata pencaharian, yang berarti dimulainya masa pengangguran dan segala akibatnya. Itu juga berarti dia dan keluarganya tidak cukup untuk bertahan hidup.<sup>36</sup>

Ada jangka waktu pemutusan hubungan kerja, yaitu:<sup>37</sup>

1. Pemutusan hubungan kerja, yaitu pemutusan hubungan kerja karena selesainya atau pemutusan hubungan kerja berakhirnya kontrak kerja.
2. Dismissal, yaitu putusnya hubungan kerja karena tindakan indisipliner.

Apabila pengusaha atau pemberi kerja melakukan pemutusan hubungan Selain merugikan pekerja/buruh, tetapi juga bekerja untuk pekerja/buruh perempuan, juga Akan menimbulkan kerugian bagi pengusaha atau pengusaha. Karena majikan atau majikan harus mengeluarkan uang untuk melatih tenaga kerja dan majikan sudah Pahami apa yang dibutuhkan perusahaan.

---

<sup>35</sup> Sarifudin Ali, *Hukum Perburuhan*, Inti Grafika, Jakarta, 2000, hlm 32.

<sup>36</sup> *Ibid.*, hlm 39-40.

<sup>37</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Cet IX, Djambatan Press, Jakarta, 2001, hlm 32.

## 2. Bentuk-Bentuk Penyelesaian Perselisihan

Di dalam “Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 ini diatur mengenai bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial, diantaranya dapat melalui jalur litigasi yaitu pengadilan hubungan industrial, kemudian melalui jalur non litigasi yaitu penyelesaian perselisihan di luar pengadilan dengan cara bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase”.<sup>38</sup>

Sengketa litigasi dapat dikatakan bersifat memaksa suatu Pihak-pihak yang bersengketa melalui mediasi pengadilan, sedangkan sengketa nonlitigasi didasarkan pada kemauan dan kesungguhan para pihak untuk menyelesaikan sengketa tersebut.

Kata kunci terbaik dalam hubungan kerja pengusaha Buruh/Buruh itu damai. Selain Perselisihan perburuhan, perselisihan pemutusan kontrak kerja juga mencakup perselisihan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan serikat pekerja. Perselisihan tentang pemutusan hubungan kerja muncul karena ketidaksepakatan antara tenaga kerja kontrak dan pihak yang berwenang tentang pemutusan hubungan kerja salah satu pihak. Perselisihan pemutusan kontrak kerja meliputi legalitas pemutusan kontrak kerja dan besarnya ganti rugi pemutusan kontrak kerja. Ada beberapa cara untuk menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja sebelum mencapai pengadilan hubungan perburuhan. Atau dikatakan non litigasi diantaranya:<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> Jimmy Joses Sembiring, *Cara Menyelesaikan Sengketa di Luar Pengadilan*, Transmedia Pustaka, Jakarta Selatan, 2011, Hlm 9.

<sup>39</sup> *Ibid.*, hlm 27.

### c. Lembaga Bipartit

Negosiasi bilateral adalah forum negosiasi dua kaki antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja. Kedua belah pihak harus mencapai kesepakatan untuk menyelesaikan masalah sebagai langkah pertama dalam menyelesaikan perselisihan. Dalam perundingan ini, risalah rapat harus ditandatangani oleh kedua belah pihak. Isi risalah rapat diatur dalam Pasal 6 ayat 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Jika kesepakatan tercapai, kedua belah pihak menandatangani kesepakatan bersama. Kemudian perjanjian bersama tersebut didaftarkan di PHI daerah oleh para pihak yang menandatangani perjanjian bersama tersebut. Perlunya mendaftarkan perjanjian bersama adalah untuk menghindari kemungkinan salah satu pihak melanggar kontrak. Jika ini terjadi, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan penegakan hukum. Jika tidak tercapai kesepakatan, maka pekerja dan pemberi kerja dapat menghadapi proses penyelesaian yang panjang melalui negosiasi tripartit.

### b. Lembaga Tripartit

Para pihak dapat memilih forum penyelesaian:

#### 1. *Mediasi*

Mediasi adalah perundingan dan mediasi satu atau lebih mediator netral yang terdaftar pada lembaga perantara manusia Menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemecatan, perselisihan serikat pekerja/serikat buruh di dalam perusahaan. Jika para pihak tidak memilih arbitrase atau mediasi untuk menyelesaikan masalah,

mereka harus melakukan mediasi sebelum mengajukan ke Pengadilan Hubungan Perburuhan.

## 2. *Konsiliasi*

Mediasi mengacu pada negosiasi satu atau lebih mediator netral yang dipilih oleh para pihak melalui negosiasi untuk menyelesaikan konflik kepentingan, perselisihan hak, atau perselisihan antara serikat pekerja dalam satu perusahaan saja. Mediator harus terdaftar di kabupaten/kota. Biro Sumber Daya Manusia Kota. Mediator harus menyelesaikan sengketa tersebut dalam waktu 30 hari sejak tanggal menerima permintaan untuk menyelesaikan sengketa tersebut. Ketika menyelesaikan perselisihan untuk pertama kalinya, mediator harus menyelesaikan kedua belah pihak. Jika salah satu pihak gagal melaksanakan perjanjian, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan ke kantor pajak tempat perjanjian bersama didaftarkan untuk dilaksanakan.

## 3. *Arbitrase*

Berbeda dengan produk mediasi dan mediasi berupa rekomendasi yang tidak mengikat, putusan arbitrase bersifat Batasi pesta. Satu-satunya langkah dari pihak yang menolak keputusan adalah mengajukan pembatalan ke pengadilan.

Arbitrase adalah untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam perusahaan di luar pengadilan melalui kesepakatan tertulis antara kedua pihak yang bersengketa, dan

perselisihan tersebut diserahkan kepada seorang arbiter. Keputusan arbiter bersifat mengikat dan final.

Selanjutnya jika secara non litigasi tidak menemukan atau tidak dapat terselesaikan permasalahan maka dapat dinaikkan ketingkat pengadilan atau litigasi, namun ada beberapa tahapan yang harus dilalui diantaranya:

#### 1. Pengadilan Hubungan Industrial

Hanya ada dua badan peradilan dapat menyelesaikan perselisihan Jika hubungan buruh-manajemen tidak mencapai kesepakatan selama tahap mediasi atau mediasi, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial bersifat ad hoc (ad hoc) di lingkungan peradilan umum. Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutuskan:

- a. Perselisihan tingkat pertama.
- b. Sengketa PHK pada tingkat pertama.

#### 2. Mahkamah Agung

Kedua belah pihak yang bersengketa dapat mengajukan dua undang-undang ke Mahkamah Agung.

- a. Kasasi

Keputusan untuk membalikkan perkara adalah keputusan untuk menyelesaikan perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam waktu 30 hari kerja sejak tanggal diterimanya permohonan. Putusan kasasi dapat berupa menolak/membatalkan atau menyetujui kasasi. Syarat utama diterimanya permohonan penarikan adalah

persyaratan formil (*ontvankelijkeheid*), seperti melebihi batas waktu, tidak melakukan upaya hukum lainnya, keterlambatan penyampaian nota permohonan penarikan, atau surat kuasa khusus dalam permohonan penarikan tidak memenuhi persyaratan. (Keputusan MA No. 1321 K/Pdt/1993).

Dalam tingkat kasasi Mahkamah Agung Ia memang memiliki hak untuk membatalkan semua keputusan pengadilan atau keputusan pengadilan, termasuk pengadilan hubungan perburuhan. Alasan-alasan yang membuat keputusan tersebut tidak sah antara lain:

1. Tidak diotorisasi oleh pengadilan atau di luar kewenangannya.
2. Penyalahgunaan atau pelanggaran hukum yang berlaku oleh majelis hakim.
- b. Peninjauan Kembali (PK)

Merupakan upaya hukum yang luar biasa untuk mengembalikan putusan pengadilan, termasuk yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap oleh Mahkamah Hubungan Internasional atau Mahkamah Agung, kepada yang tidak mempunyai kekuatan hukum tetap.

### **3. Aturan Hukum pemutusan Hubungan Kerja**

Pemutusan hubungan kerja pada dasarnya merupakan persoalan yang pelik karena berkaitan dengan pengangguran, kriminalitas dan kesempatan kerja. Dengan berkembangnya dunia usaha dan bertambahnya jumlah tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, maka isu pemutusan hubungan kerja menjadi topik yang problematis karena menyangkut nyawa manusia. Pemberhentian buruh

adalah awal dari penderitaan, karena sejak saat itu rasa sakit akan menimpa buruh itu sendiri dan keluarganya, serta kehilangan pendapatan.<sup>40</sup>

Namun, dalam praktiknya, PHK masih terjadi dari waktu ke waktu. Dalam hal ini, pemerintah mengeluarkan peraturan tentang pemutusan kontrak kerja, dan pengaturan pelaksanaannya terus disempurnakan. Tujuan dari peraturan pemutusan hubungan kerja tidak hanya untuk melindungi pekerja dari pengangguran, tetapi juga untuk memperhatikan kesulitan pengusaha dalam menghadapi perkembangan ekonomi yang tidak pasti.

Pemutusan hubungan kerja diwajibkan oleh hukum sebagaimana yang disebutkan didalam “Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang merupakan hal yang sebisa mungkin tidak dilakukan oleh pihak perusahaan. Hal ini diamanatkan dalam Pasal 151 yang menyebutkan, pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”. Peraturan pelaksanaan “Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tertuang dalam berbagai Keputusan Menteri dan Peraturan Menteri, diantaranya adalah sebagai berikut:<sup>41</sup>

1. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NOMOR: Kep.48/Men/IV/2004 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.
2. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NOMOR: Kep.49/Men/IV/2004 Tentang Struktur dan Skala Upah.

---

<sup>40</sup> Mashudi, *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, CV.Jakad Publishing, Surabaya, 2019, hlm 3.

<sup>41</sup> Rocky Marbun, *Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*, Visimedia: Jakarta, 2010, hlm, 89.

3. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NOMOR: Kep.101/Men/VI/2004 Tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.
4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NOMOR: Kep.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT.
5. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NOMOR: Kep.51/Men/IV/2004 Tentang Istirahat Panjang pada Perusahaan Tertentu.
6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
7. MENAKERTRANS No.SE-13/Men/SJ-HK/I/2005 yang mempertegas putusan Mahkamah Konstitusi yang menetapkan bahwa pengusaha tidak dapat se-enaknya mem-PHK pekerja/buruh yang sedang ditahan karena diduga melakukan kesalahan berat”.

“Undang-Undang Sumber Daya Manusia tahun 2003 mengatur pelaksanaan prosedur pemutusan hubungan kerja sehingga pekerja dapat mengacu dan mengamati keputusan pemutusan hubungan kerja yang dibuat oleh pemberi kerja atau perusahaan. Undang-Undang Sumber Daya Manusia tahun 2003 mewajibkan pengusaha atau perusahaan untuk terlebih dahulu mengajukan izin pemutusan hubungan kerja kepada agen penyelesaian perselisihan manajemen tenaga kerja (LPPHI)”.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> *Ibid.*, hlm 113.

Selanjutnya dialam “Pasal 150 Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 menyebutkan ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

#### **B. Tinjauan umum Tenaga Kerja**

Dalam “Pasal 27 ayat (2) Undang – Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa tiap – tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Begitupula dalam Pasal 28D ayat (2) Undang – Undang Dasar 1945 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Oleh karena itu hak setiap orang yang bekerja dan menerima imbalan telah dijamin oleh Undang – Undang Dasar 1945”.

Selain itu didalam “Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan didalam kamus besar bahasa Indonesia tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja”.

Pekerjaan adalah sesuatu yang diterbitkan seseorang sebagai profesi, sesuatu yang dilakukan seseorang dengan sengaja, dan kerja juga dapat diartikan sebagai konsumsi energi dari aktivitas yang dibutuhkan seseorang untuk mencapai tujuan

tertentu.<sup>43</sup> Pekerjaan merupakan kegiatan yang dinamis dan layak, tidak lepas dari faktor fisik, psikis dan sosial, nilai yang terkandung dalam pekerjaan sama dengan individu.

Asas hukum ketenagakerjaan disebutkan dalam “Pasal 3 Undang -Undang Nomor 13 tahun 2003 menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah”. terpadu Sifat gotong royong dan kerjasama. Oleh karena itu, asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsi lintas departemen pusat dan daerah.

dalam hukunya Pokok-pokok hukum perburuhan Indonesia, tujuan dari undang-undang ketenagakerjaan adalah:

1. Mencapai/menerapkan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan.

Dari keterangan di atas dapat dilihat bahwa pada butir (a) lebih lanjut menunjukkan bahwa undang-undang ketenagakerjaan harus menjaga ketertiban, keamanan dan keadilan semua pihak yang terlibat dalam proses produksi agar tercapai ketentraman dan kelangsungan usaha. Pada butir (b), latar belakang adalah pengalaman yang terjadi secara sewenang-wenang dari pengusaha terhadap pekerja selama ini. Untuk itu, pemerintah perlu memberikan perlindungan hukum yang komprehensif dan spesifik. Dalam “Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

---

<sup>43</sup> Sumarsono dan Soni, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan ketenagakerjaan*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2013, hlm 14.

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang resmi dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah”.

Oleh karena itu, pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan kegiatan menyeluruh yang memberikan kesempatan kerja yang seluas-luasnya kepada tenaga kerja Indonesia. Untuk mencapai tujuan hukum ketenagakerjaan tersebut supaya terciptanya keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan, maka pemerintah harus turut serta dalam menangani masalah dalam ketenagakerjaan ini karena jika diserahkan sepenuhnya kepada pihak (pekerja dan pengusaha), maka tujuan tersebut akan sulit tercapai karena pada dasarnya pengusaha sebagai pihak yang kuat secara sosial ekonomi akan selalu menekan pekerja yang berada dipihak yang lemah. Karena pihak yang kuat akan selalu menguasai pihak yang lemah (*homo homoni lopus*).<sup>44</sup>

Selain itu, sifat hukum perburuhan dapat bersifat perdata (swasta) atau publik. Perdata karena kita tahu bahwa hukum perdata mengatur kepentingan pribadi, dalam hal ini antara pekerja dan majikan, yaitu mereka mencapai kesepakatan yang disebut perjanjian kerja. Adapun hukum perjanjian itu sendiri, jilid ketiga KUHPerdata memiliki/menyediakan. Sedangkan sifat publik dari hukum ketenagakerjaan menurut *Lalu Husni* dalam bukunya Pengantar Hukum Ketenagakerjaan dapat dilihat dari :<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2004, hlm. 23.

<sup>45</sup> *Ibid.*, hlm. 88.

## C. Tinjauan umum PT. Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru

### 1. Sejarah singkat

PT. Rayo Indo Persada adalah kota yang didirikan oleh seorang pemuda dinamis yang bertekad untuk maju dalam industri konstruksi. Perusahaan adalah perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor umum, pengembang dan pemasok.

PT. Rayo Indo Persada didirikan pada Juli 2001. PT. Rayo Indo Persada berkedudukan di Jl. Sri Indra Kelurahan Rumbai Bukit, Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru. Saat muda, PT. Rayo Indo Persada berupaya untuk berpartisipasi dalam pembangunan proyek-proyek pemerintah dan swasta. Kami berharap harapan dan tujuan setiap pelanggan terhadap objek yang akan dibangun dapat tercapai. Oleh karena itu, memahami kebutuhan dan harapan pelanggan merupakan faktor utama yang kami pertimbangkan dalam pelaksanaan dan pengembangan setiap proyek<sup>46</sup>

PT. Rayo Indo Persada Selalu berusaha untuk menjadi perusahaan yang mengutamakan kesejahteraan tenaga kerja kontrak. Manfaat yang diberikan antara lain:

- a. Jenjang karir yang dinamis.

Prinsip seleksi dan rekrutmen perusahaan adalah:

- a. Pastikan untuk memilih kandidat yang paling cocok dan berkualitas.
- b. Memastikan bahwa perusahaan didukung oleh orang-orang dengan potensi pengembangan.

---

<sup>46</sup> <https://www.google.com/search, Pt.rayo indopersada,chanel=nrow5&frifox.com>, diakses pada tanggal 21 Maret 2021, Pukul 20:13 Wib.

## 2. Strategi Pengembangan

Belajar dari pengalaman jangka panjang pendiri perusahaan PT. Kegiatan usaha Rayo Indo Persada terkonsentrasi di sektor yang terkait dengan industri pemindahan tanah, konstruksi dan konstruksi jalan, terutama jembatan di seluruh kota Riau. Perhatian dan energi dipusatkan pada sektor-sektor strategis, antara lain: pembangunan jalan, pembangunan jembatan, pengolahan dan pengangkutan mineral, persiapan dasar untuk konstruksi berat, serta pembangunan infrastruktur dan perumahan. Mengoptimalkan pengembangan dan pemanfaatan sumber daya perusahaan secara sehat, dengan tetap menjaga hubungan yang bertanggung jawab dengan masyarakat untuk mengelola kegiatan usaha.

## 3. Visi Misi PT. Rayo Indo Persada

### a. Visi

Menjadi perusahaan swasta nasional terkemuka di industri jasa konstruksi, berkembang secara berkelanjutan, dan memberikan manfaat bagi tenaga kerja kontrak, manajemen, pemegang saham dan tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*)

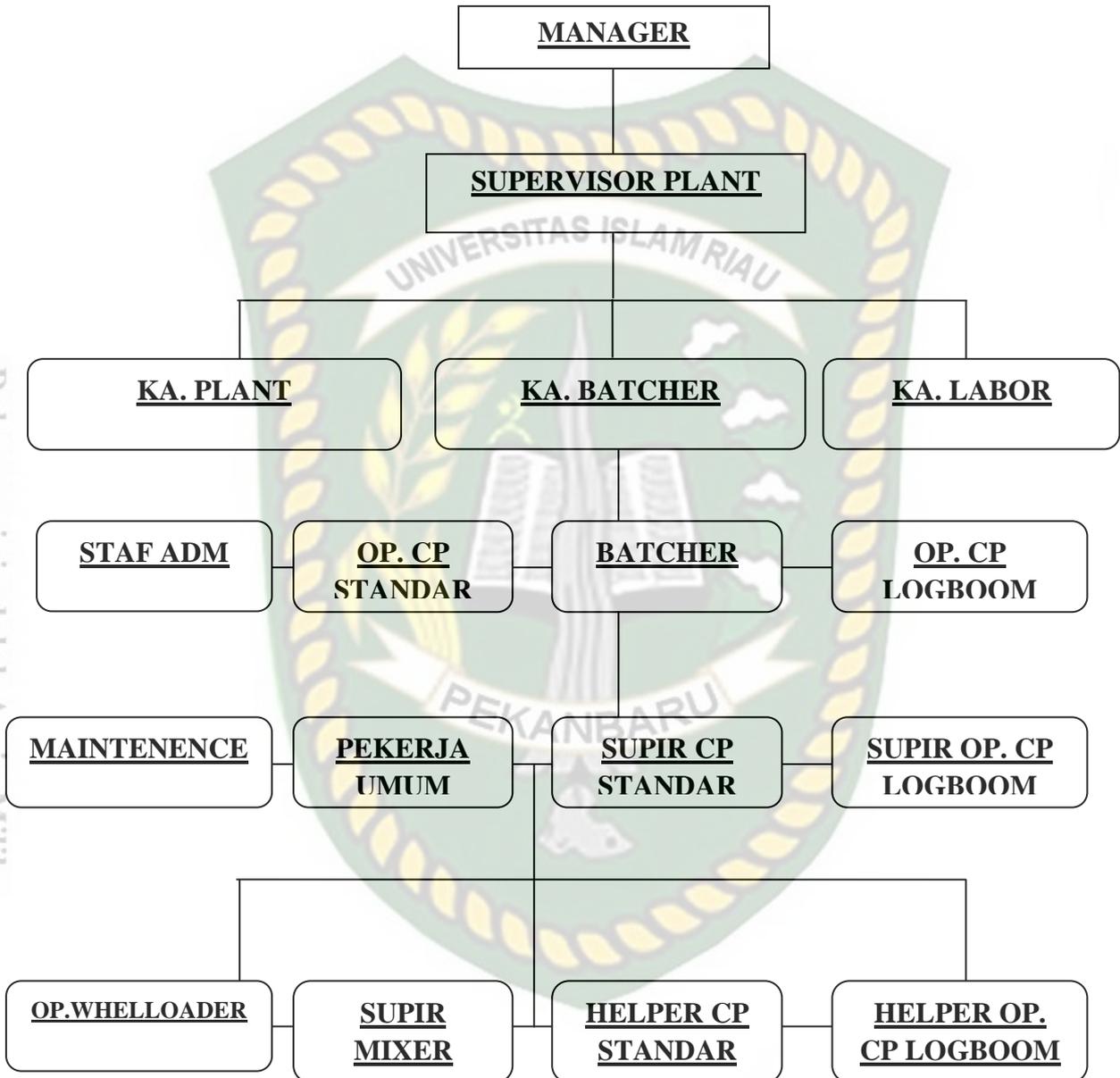
### b. Misi

Untuk mencapai visi tersebut PT. Rayo Indo Persada telah menerapkan misi dan strategi sebagai berikut:

1. Menata Perusahaan dengan merapkan *Azaz Profesionalisme seoptimal* mungkin.
2. Lima pilar yang paling memberdayakan bisnis konstruksi: pemasaran, operasi, keuangan, sumber daya manusia, dan informasi.

**STRUKTUR ORGANISASI PT. RAYO INDO PERSADA KOTA**

**PEKANBARU**



## **D. Tinjauan Umum Kota Pekanbaru**

### **1. Sejarah singkat**

Pekanbaru adalah ibu kota provinsi Riau. dimulai di desa Payung Sekaki yang tenang dan terletak di tepi sungai. Desa ini juga disebut Senapelan karena masyarakat yang menemukan desa ini berasal dari suku Senapelan. Sultan Siak IV Raja Alam dengan gelar Sultan Abdul Jalil Alamuddin Syah menjadi pusat kerajaan Siak. Untuk mempercepat perdagangan, ia membangun seminggu, yang merupakan pasar atau tempat jual beli, yang hanya berlangsung seminggu sekali. Namun, dalam perjalanan sejarah, rencana itu sulit dikembangkan, karena pusat kerajaan Siak dipindahkan ke Mempura, dan kekuasaan atas wilayah Senapelan dipindahkan ke empat suku Datuk, yaitu lima puluh suku, wilayah pesisir Tanah Dalam. dan Kampar. Hanya dalam diri Raja Muhammad Ali yang kembali ke Senapelan pada tahun 1784, cita-cita ayah Sultan Jalil, Alimuddin Syah, dihidupkan kembali. Yang didirikan pada tanggal 23 Juni 1874 di daerah yang sekarang dikenal sebagai pelabuhan (Kelurakhan Kampung Dalam atau Kelurakhan Pesisir). Setelah tempat itu diberi nama Kota Pekanbaru, menggantikan Senapelan, Pekanbaru akhirnya resmi menjadi nama. Pada tanggal 20 Januari 1959, atas perintah No. 52/1/44-55, Menteri Dalam Negeri Pekanbaru menjadi kota di Provinsi Riau, dahulu bernama Tanjung Penang.<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> Badan Statistik Kota Pekanbaru, *Sejarah Singkat Kota Pekanbaru*, di akses tanggal 21 Maret 2021, Pukul 20:13 Wib.

Tabel II.1

Luas Wilayah dan Jumlah Penduduk di Kota Pekanbaru Tahun 2020

NO	KECAMATAN	Luas		Penduduk	
		KM2	(%)	Jumlah	(%)
1	"Tampan	59,81	9,46	101.160	13,22
2	Payung Sekaki	43,24	6,84	74.439	9,27
3	Bukit Rayo	22,05	3,49	87.586	10,91
4	Pekanbaru Kota	29,74	4,70	127.369	15,87
5	Tenanyan Rayo	171,27	27,09	102.494	12,77
6	Lima Puluh	4,04	0,64	42.759	5,33
7	Sail	3,26	0,52	22.335	2,78
8	Marpoyan Damai	2,26	0,36	30.092	3,75
9	Sukajadi	3,76	0,59	52.989	6,60
10	Senapelan	6,65	1,05	37.614	4,69
11	Rumbai	128,85	20,38	51.772	6,45
12	Rumbai Pesisir	157,33	24,88	67.179	8,37
Jumlah		632,26	100,00	802.788	100,00"

Tabel II.2

Populasi menurut kelompok umur dan jenis kelamin di Pekanbaru

Tahun 2020

KELOMPOK UMUR	JENIS KELAMIN		JUMLAH
	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	
"0-4 Tahun	48.145	47.707	95.582
5-9 Tahun	40.309	38.931	79.240
10-14 Tahun	342.33	32.190	66.522
15-19 Tahun	37.078	38.892	75.970
20-24 Tahun	45.560	45.154	90.714
25-29 Tahun	41.844	40.926	82.770
30-34 Tahun	35.228	36.379	71.607
35-39 Tahun	31.625	31.831	62.456
40-44 Tahun	24.840	25.728	50.568
45-49 Tahun	22.670	20.093	42.763
50-54 Tahun	17.796	15.916	33.712
55-59 Tahun	9.896	9.374	10.270
60-64 Tahun	6.220	6.542	12.762
65-69 Tahun	3.877	3.391	7.268

70-74 Tahun	1.935	2.194	4.129
75Tahun+	2.545	3.640	6.185
JUMLAH	403.900	398.888	802.788”

Pada tabel di atas yang menjelaskan jumlah penduduk menurut umur dan jenis kelamin, dapat disimpulkan bahwa penduduk laki-laki terbesar berusia antara 0 sampai 4 tahun, sedangkan penduduk laki-laki baru berusia 70-74 tahun, sedangkan penduduk perempuan adalah yang terbesar. usia 0-4 tahun, dan penduduk wanita 70-74 tahun.

## 2. Pendidikan

Pendidikan merupakan sarana pencerahan kehidupan suatu bangsa. Akibatnya, keberhasilan atau kegagalan pembangunan sangat tergantung pada tingkat pendidikan penduduk. Dengan jumlah penduduk kota Pekanbaru yang cukup padat dan berkembang pada tingkat yang sangat tinggi, setiap orang harus memiliki pendidikan yang memadai untuk menjamin kemajuan ekonomi yang baik bagi penduduk kota Pekanbaru, pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam perkembangan suatu kota atau kota. negara. Untuk memastikan setiap warga mendapatkan pendidikan yang berkualitas, Pemerintah Kota Pekanbaru memberikan kesempatan pendidikan dengan membangun sekolah dan beberapa perguruan tinggi, baik negeri maupun swasta.<sup>48</sup>

## 3. Keadaan ekonomi

Ekonomi merupakan salah satu isu terpenting di setiap kota di Indonesia maupun di Pekanbaru. Seiring dengan perkembangan bangunan dan jumlah penduduk yang tinggi di kota Pekanbaru, hal ini akan berdampak pada kondisi

<sup>48</sup> *Ibid.*, hlm. 2.

perekonomian penduduk kota Pekanbaru, dengan berkembangnya perekonomian, banyak barang kebutuhan pokok yang sangat dibutuhkan setiap penduduk. juga akan muncul. , oleh karena itu, setiap penduduk kota Pekanbaru harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Jumlah penduduk kota Pekanbaru dengan mata pencaharian sebagai berikut:<sup>49</sup>

Tabel II.3  
Jenis mata pencaharian masyarakat di Pekanbaru Angka Sementara Pada Tahun 2020

No	Mata Pencarian	Jumlah	Persentase(%)
1	“Sektor pertanian	23.431	6,45
2	Industri	50.229	14,45
3	Sektor Perdagangan	109.476	31,79
4	Sektor Jasa	26.851	7,73
5	PNS,ABRI dan POLRI	31.148	8,79
6	Wiraswasta	28.566	8,21
7	Buruh/ tukang	36.358	10,46
8	Lain-lain	41.487	11,94
	Jumlah	347.487	99,82”

<sup>49</sup> *Ibid.*,hlm. 3.

### BAB III

#### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### A. **Pemutusan Hubungan Kerja Sehipak terhadap Tenaga Kerja Kontrak Oleh PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru Tahun 2020 berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerja**

Dalam kehidupan sehari-hari, pemutusan hubungan kerja antara tenaga kerja kontrak/tenaga kerja kontrak dengan pemberi kerja biasanya disebut dengan pemutusan hubungan kerja atau pemutusan hubungan kerja, yang dapat terjadi karena berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati sebelumnya/disepakati dalam terlebih dahulu, dan dapat juga terjadi karena perselisihan antar pekerja/buruh atau karena sebab lain.

Dalam prakteknya, pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan masalah bagi kedua belah pihak (pekerja/pekerja dan pengusaha), karena kedua belah pihak mengetahui atau mengetahui adanya pemutusan hubungan kerja tersebut. dari hubungan kerja. hubungan jadi semua orang mencoba mempersiapkan diri untuk menghadapi kenyataan ini. Berbeda dengan kasus pemutusan kontrak karena perselisihan, keadaan ini akan mempengaruhi kedua belah pihak.<sup>50</sup>

---

<sup>50</sup> Wiwoho soedjono, *Hukum Pengantar perjanjian kerja*, Cet. I, Bina Aksara, Jakarta, 1983, hlm. 20.

Selain itu dari segi ekonomi, pekerja/buruh berada pada posisi yang kurang menguntungkan dibandingkan dengan pemberi kerja, karena pemutusan hubungan kerja pekerja/buruh akan berdampak psikologis dan ekonomi., finansial. Sebab:<sup>51</sup>

1. Dengan pemutusan hubungan kerja, pekerja kehilangan mata pencaharian.
2. Untuk mencari pekerjaan baru sebagai alternatif, Anda harus mengeluarkan banyak uang.

“Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha Dengan demikian pemutusan hubungan kerja merupakan segala macam pengakhiran dari pekerja/buruh. Pengakhiran untuk mendapatkan mata pencaharian, pengakhiran untuk membiayai keluarga dan masa pengakhiran untuk biaya pengobatan, rekreasi, dan lain-lain”.

“Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mencabut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta karena Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 merupakan hukum formal atau cara penyelesaian perselisihan-perselisihan pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta. Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 tersebut dicabut dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”.

---

<sup>51</sup> Pratiwi, Retna, *Pemutusan Hubungan Kerja*, Erlangga, Jakarta, 2007, hlm 11.

“Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 hanya mengatur masalah pemutusan hubungan kerja diperusahaan swasta, sedangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut dalam Pasal 150 ditentukan bahwa ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam undang-undang tersebut meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi dibadan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dengan bentuk lain”.<sup>52</sup>

Selanjutnya didalam teori Hukum Perburuhan dikenal adanya 4 (empat) jenis pemutusan hubungan kerja :

1. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja menurut undang-undang adalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi secara otomatis karena berakhirnya kontrak yang dibuat oleh pemberi kerja dan secara tergesa-gesa, karena dengan demikian pemutusan hubungan kerja tidak terjadi karena alasan tertentu, terlepas dari apakah itu terjadi. dari tenaga kerja kontrak atau majikan. Pasal 1903e KUHPerdara menyatakan bahwa hubungan kerja diputuskan oleh hukum, setelah lewatnya waktu yang ditentukan dalam perjanjian atau peraturan, atau dalam ketentuan undang-undang, atau majikan lagi tidak memiliki kebiasaan.

Sekalipun pemutusan hubungan kerja terjadi secara otomatis, kedua belah pihak dapat sepakat untuk memberikan pemberitahuan ketika perjanjian kerja

---

<sup>52</sup> Syarifudin Syarif, *Penyelenggaraan Keadilan Dalam Masyarakat yang Sedang Berubah*, Jurnal masalah hukum, Volume 17, Nomor 1 Maret 2017, hlm 89.

berakhir. Anda dapat mengikuti pemberitahuan ini dan ketentuan apakah akan mengakhiri perjanjian kerja/hubungan kerja nanti.

## 2. Pemutusan hubungan kerja/pekerja.

Pekerja berhak memutuskan hubungan kerjanya dengan majikan, karena pada prinsipnya seorang pekerja tidak dapat dipaksa untuk tetap bekerja jika ia tidak mau. Dengan demikian pemutusan hubungan kerja oleh pegawai ini, yang secara aktif menuntut pemutusan hubungan kerja, terjadi dari pegawai/tenaga kerja kontrak itu sendiri. Jika pengusaha memiliki perilaku berikut, buruh atau buruh dapat mengajukan permohonan kepada agen penyelesaian perselisihan manajemen tenaga kerja untuk memutuskan kontrak kerja:

- a. Semacam. Menganiaya, mempermalukan atau mengancam pekerja/buruh.
- b. Tidak membayar upah tertentu tepat waktu selama tiga (tiga) bulan atau lebih secara berturut-turut.

Pekerja atau pekerja dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan cara mengundurkan diri secara sukarela tanpa harus meminta penetapan dari badan penyelesaian perselisihan perburuhan, dan pekerja/buruh yang bersangkutan akan mendapatkan ganti rugi hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (4) UU No. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## 3. Pemutusan hubungan kerja majikan/majikan

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat sebagai berikut:<sup>53</sup>

---

<sup>53</sup> *Ibid.*, hlm 21.

- a. Penipuan, pencurian, atau penyalahgunaan barang dan/atau uang perusahaan.

Selain itu, pengusaha juga dapat memutuskan Hubungan Pekerja/Buruh karena perusahaan tutup karena perusahaan mengalami kerugian terus menerus selama 2 tahun atau karena force majeure. Pengusaha juga dapat memutuskan hubungan pekerja/buruh karena perusahaan tutup, bukan karena menderita kerugian selama 2 tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan mendesak, tetapi perusahaan telah mencapai efisiensi, juga dinyatakan bahwa pengusaha dapat memberhentikan hubungan pekerja. / buruh karena pailit.

#### 4. Pengadilan pemutusan hubungan kerja

Perlindungan terhadap tenaga kerja bertujuan untuk dapat menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta tanpa perlu memberikan diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarga dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Setiap orang yang bekerja adalah untuk mencari upah sebagai jaminan hidup mereka, selain itu juga untuk kesejahteraan keluarga pekerja itu sendiri. Bagi seorang buruh pekerjaan adalah suatu motivasi atau tujuan mereka untuk giat didalam bekerja sehingga mereka selalu berharap tidak dilakukannya pemutusan hubungan kerja bagi mereka “Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang

aman dan sehat Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”.<sup>54</sup>

Pada dasarnya perjanjian dibuat adalah untuk melindungi hak dan kewajiban dari kedua belah pihak, dan untuk mengantisipasi permasalahan-permasalahan yang mungkin akan timbul dikemudian hari. Perjanjian kerja yang dibuat antara tenaga kerja kontrak dan PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru harus memenuhi ketentuan pada pasal 1320 KUHPerdara tentang sahnya suatu perjanjian. Klausul perjanjian kerja tersebut mewajibkan pekerja untuk tunduk pada ketentuan-ketentuan umum mengenai hubungan kerja, yang mana ketentuan tersebut ditetapkan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak yaitu antara tenaga kerja kontrak dan PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru ini sesuai dengan isi dari pasal 1320 KUHPerdara yang menyatakan bahwa untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan 4 syarat, sebagai berikut :<sup>55</sup>

1. Kesepakatan kedua belah pihak.
2. Suatu sebab atau hal yang halal.

Adapun hasil keterangan

Berdasarkan data yang dikumpulkan selama wawancara dengan informan, dapat diperoleh data tambahan yang berkaitan erat dengan karakteristik informan tergantung pada jenis kelamin dan usia. Selain itu, data penelitian primer juga akan dianalisis secara objektif berupa tanggapan atas pertanyaan yang diajukan kepada pelapor terkait pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT Rayo Indo

---

<sup>54</sup> R. Subekti, T. *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, PT. Pratnya Pramita, Jakarta, 2001, hlm. 21.

<sup>55</sup> Halili, *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh*, Cet. I, Bina Aksara, Bandung, 1987, Hlm. 45.

Persada Kota Pekanbaru tahun 2020 berdasarkan “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”. mendalam sebagai bentuk hasil penelitian dan pembahasan.

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh pada hari Jumat, 11 Juni 2021 dengan Bapak Abdul Rahim sebagai Kepala Bidang Pengawasan Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Sehipak terhadap Tenaga Kerja Kontrak Oleh PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru Tahun 2020 berdasarkan “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa kebijakan terhadap pemutusan hubungan kerja merupakan suatu pilihan oleh perusahaan yang memang diperbolehkan menurut perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia karena ada suatu alasan-alasan maupun faktor yang menuntut perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya misalnya perusahaan sedang dalam keadaan kesulitan dalam mengelola keuangan dan mengelola produksi”.

Tidak boleh secara sepihak dan sewenang-wenang memutuskan hubungan kerja, tetapi hanya setelah dilakukan upaya-upaya untuk membuat pemutusan hubungan kerja tidak diperlukan dan pemutusan hubungan kerja tidak dapat diupayakan seperti diuraikan di atas, sebelum pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan karena alasan-alasan tertentu. dialam “Pasal 151 Undang-undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan bahwa sebagai berikut :

1. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

2. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”.

Selanjutnya dengan telah diuraikannya ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut, maka dapat dipahami bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan opsi terakhir dalam penyelamatan sebuah perusahaan. Dalam “Pasal 153 ayat (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- a. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- b. Pekerja/buruh menikah”.

Selanjutnya juga dikatakan bahwa didalam Undang-undang Ketenagakerjaan sendiri mengatur bahwa perusahaan tidak boleh seenaknya saja melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja kontraknya, terkecuali tenaga kerja kontrak/pekerja yang bersangkutan telah terbukti melakukan pelanggaran berat dan dinyatakan oleh pengadilan bahwa si pekerja dimaksud telah melakukan kesalahan berat yang mana putusan pengadilan dimaksud telah memiliki kekuatan hukum yang tetap. Hal ini sebagaimana diatur dalam “Pasal 158 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan sebagai berikut:<sup>56</sup>

---

<sup>56</sup> Rahmad Subardi, *Pengantar Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2001, hlm 132.

Di sini, undang-undang dan peraturan terus menetapkan batasan pada perusahaan ketika mereka pergi. Hal ini untuk menjamin perlindungan terhadap pekerja, yang merupakan pihak-pihak yang membutuhkan pekerjaan yang dapat mengakibatkan eksploitasi berlebihan atas sumber daya pekerjanya oleh majikan yang mempekerjakan mereka. Potensi yang dianggap merugikan pekerja inilah yang coba dikonsolidasikan oleh pemerintah melalui undang-undang ketenagakerjaan". Dengan demikian, sangat perlu ditegaskan dan dipahami bahwa pelaksanaan tata kerja bagi pekerja atau pekerja yang ingin diberhentikan harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan tersebut di atas.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari Senin, 14 Juni 2021 dengan Bapak Toni Yudistira sebagai Manager PT Rayo Indo Persada mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Sehipak terhadap Tenaga Kerja Kontrak Oleh PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru Tahun 2020 berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerja bahwa PT Rayo Indo Persada telah menjalankan Sistem Operasional Perusahaan (SOP) sebagaimana yang telah diamanatkan oleh undang-undang bahkan juga telah mengacu pada regulasi yang telah ditetapkan.<sup>57</sup>

Adapun pemutusan hubungan kerja oleh majikan (pengusaha) harus memenuhi syarat-syarat berikut. Alasan membenarkan pemberhentian hubungan kerja dapat digolongkan dalam tiga golongan yaitu:

---

<sup>57</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Abdul Rahim, SP., MMA Kepala Bidang Pengawasan Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, Pada Hari Jumat, Tanggal 11 Juni 2021, di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

- a. “Alasan-alasan yang berhubungan atau yang melekat pada pribadi buruh/pekerja.
- b. Alasan-alasan yang berhubungan dengan tingkah laku buruh.
- c. Alasan-alasan yang berkenaan dengan jalannya perusahaan artinya demi kelangsungan perusahaan”.

Pemberhentian akan dianggap tidak pantas jika::

1. Tidak menyebutkan alasannya.
2. Bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-undang tau kebiasaan.

Ada dua sanksi hukuman bagi pemutusan hubungan kerja yang tidak beralasan yaitu:

- a. Pemutusan hubungan kerja tersebut dianggap batal dan buruh yang bersangkutan harus ditempatkan kembali pada kedudukannya semula.
- b. Pembayaran ganti rugi kepada si pekerja yang bersangkutan. Dalam hal ini, buruh berhak untuk memilih salah satu dia antara keduanya.

Bahwa perusahaan tidak ada masalah dan telah menerapkan hal tersebut kepada tenaga kerja kontrak karena pekerjaan di PT Rayo Indo Persada ini adalah pekerjaan yang berat maka seluruh tenaga kerja kontrak harus dibayar upahnya dan pesangonnya dengan ketentuan yang berlaku serta diberikan haknya.<sup>58</sup> Peraturan perundang-undangan yang dibentuk oleh pemerintah juga telah mengatur mekanisme tersebut.<sup>59</sup>

---

<sup>58</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Toni Yudistira, Manager PT Indo Rayo Persada, pada hari Senin, Tanggal 14 Juni 2021, di Kantor PT Indo Rayo Persada.

<sup>59</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Toni Yudistira, Manager PT Indo Rayo Persada, pada hari Senin, Tanggal 14 Juni 2021, di Kantor PT Indo Rayo Persada.

Pada prinsipnya perjanjian kerja berlaku untuk kerja lembur tenaga kerja kontrak yang ditandai dengan Surat Perintah Kerja Lembur (SPL) tertulis dari perusahaan kepada tenaga kerja kontrak. Penandatanganan perintah kerja lembur ini berarti bahwa pekerja atau pekerja yang bersangkutan telah setuju untuk melakukan kerja lembur atas permintaan majikan. Disusun dalam bentuk daftar pekerja yang bersedia bekerja lembur, dengan tanda tangan pengusaha dan tenaga kerja kontrak yang bersangkutan untuk kerja lembur. Perjanjian lembur juga dapat dinegosiasikan antara serikat pekerja dan pengusaha. Bentuk perjanjian ini dikenal sebagai Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Selain itu, pada saat pemutusan hubungan kerja antara majikan dan tenaga kerja kontrak, dicapai kesepakatan dan ditandatangani oleh tenaga kerja kontrak atau tenaga kerja kontrak, sehingga majikan dapat menerapkan kewajiban beban kerja, tetapi ini tidak berarti bahwa pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja secara sewenang-wenang untuk waktu yang tidak ditentukan. Ada pembatasan regulasi dalam UU Ketenagakerjaan untuk menjamin perlindungan pekerja agar pengusaha tidak melanggar kepentingannya.

Selanjutnya bahwa bukan tanpa alasan perusahaan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja kontraknya dikarenakan kondisi dengan yang semakin hari semakin memburuk serta banyaknya kebijakan-kebijakan pemerintah dalam mengeluarkan regulasi terhadap penanganan wabah covid-19 yang sampai saat ini masih melanda negara, oleh karena itu perekonomian terus menurun sehingga imbasnya berdampak pada perusahaan-perusahaan. Sehingga Ada banyak alasan yang akan mempengaruhi/menyebabkan

perusahaan meminta atau meminta pemutusan hubungan kerja sepihak diantaranya sebagai berikut :

1. Dinamika perekonomian yang semakin menurun.
2. Target produksi yang semakin menurun.
3. Menurunnya pemasukan perusahaan sehingga tidak dapat membayar gaji tenaga kerja kontrak yang begitu banyak.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja kontraknya karena berbagai sebab. “Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dengan pengusaha”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa tenaga kerja kontrak PT Rayo Indo Persada mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Sehipak terhadap Tenaga Kerja Kontrak Oleh PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru Tahun 2020 berdasarkan “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerja bahwa pelaksanaan pemutusan hubungan kerja belum terlaksana dengan sebagaimana mestinya yang dituangkan didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerja dimana Perusahaan telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap tenaga kerja kontraknya tanpa

memberikan pesangon sebagaimana yang telah diatur didalam regulasi sehingga pekerja tersebut kehilangan hak-haknya”.<sup>60</sup>

Padahal ketika perusahaan melakukan PHK tersebut pekerja masih mempunyai kontrak kerja dan belum berakhir masa kerjanya. Karena sistim yang dilakukan perusahaan adalah memperpanjang kontrak kerja terhadap pekerjaanya setiap 1 tahun sekali. Dengan demikian bahwa perusahaan mempunyai indikasi untuk memPHK setiap pekerjaanya.

Selain itu pemberian uang pesangon oleh pengusaha kepada tenaga kerja kontraknya sehubungan dengan pemutusan hubungan kerja maka penghargaan masa kerja maupun uang penggantian hak diatur dalam “Pasal 156 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatakan dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.<sup>61</sup>

Untuk dapat mengetahui besarnya uang pesangon, Anda dapat mengetahui Alasan pemutusan hubungan kerja. Karena ini akan membedakan perhitungan uang pesangon pemutusan hubungan kerja karena pensiun, pengunduran diri atau alasan lainnya. Jika melihat aturan dalam peraturan di atas, maka baselinenya ada 3 hal, yakni:

1. Uang Pesangon (UP).
2. Uang Penggantian Hak (UPH).

---

<sup>60</sup> Hasil wawancara dengan KH, AG, JS, ZKL, dan BS beberapa Tenaga kerja kontrak PT Rayo Indo Persada, Pada Hari Selasa, Tanggal 15 Juni 2021, di Kantor PT Rayo Indo Persada.

<sup>61</sup> Djumijdi, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hlm 21.

Sesuai dengan apa yang telah disebutkan didalam “Pasal 156 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan cara perhitungan uang pesangon adalah sebagai berikut:

1. Masa kerja < 1 tahun = 1 bulan upah.
2. Masa kerja 1 tahun/ lebih tetapi kurang dari 2 tahun = 2 bulan upah.
3. Masa kerja 2 tahun/lebih tetapi kurang dari 3 tahun = 3 bulan upah.
4. Masa kerja 3 tahun/ lebih tetapi kurang dari 4 tahun = 4 bulan upah”.

Berdasarkan hasil obsevasi penulis dilokasi penelitian Pemutusan Hubungan Kerja Sehipak terhadap Tenaga Kerja Kontrak Oleh PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru Tahun 2020 berdasarkan “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerja bahwa kebijakan perusahaan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja merupakan suatu pilihan oleh perusahaan yang memang dibolehkan menurut perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia karena ada satu alasan-alasan maupun faktor yang menuntut perusahaan meminta para pekerjanya untuk kerja diluar jam kerja normal misalnya perusahaan sedang mengejar target produks”i. Namun perusahaan tidak boleh sewenang-wenang dalam melakukan pemutusan hubungan kerja tersebut, harus sesuai dengan mekanisme dan prosedur serta harus sejalan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Selanjutnya PT Rayo Indo Persada mengakui bahwa telah menjalankan Sistem Operasinal Perusahaan (SOP) sebagaimana yang telah

diamanatkan oleh undang-undang bahkan juga telah mengacu pada regulasi tentang Tenaga Kerja.<sup>62</sup>

**B. Upaya hukum yang dilakukan dalam pemutusan hubungan kerja sepihak Terhadap Tenaga Kerja Kontrak oleh PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru Tahun 2020**

Pekerjaan adalah sesuatu yang diberikan oleh seseorang sebagai suatu profesi, yang sengaja dilakukan untuk menghasilkan pendapatan. Kerja juga dapat diartikan sebagai pengeluaran energi untuk tindakan yang diperlukan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, kemudian kerja juga dapat diartikan sebagai pengeluaran energi untuk tindakan yang diperlukan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Pekerjaan merupakan suatu aktivitas yang dinamis dan bernilai yang tidak dapat dipisahkan dari faktor fisik, psikis, dan sosial. Nilai-nilai dalam pekerjaan untuk individu tidak sama.

Dampak pemecatan seperti itu bisa membuat kita stres dan putus asa, jangan sampai berlarut-larut, perjalanan hidup kita masih panjang sampai anak cucu kita mencoba mengambil pelajaran. Pemutusan hubungan kerja dapat menimbulkan akibat negatif dan positif, yaitu dampak negatif bagi pekerja/buruh.<sup>63</sup>

1. Mereka yang terkena PHK dapat mempertimbangkan tempat lain untuk mendanai kelangsungan hidup mereka.
2. Meningkatnya pengangguran.

---

<sup>62</sup> Hasil wawancara dengan KH, AG, JS, ZKL, dan BS beberapa Tenaga kerja kontrak PT Rayo Indo Persada, Pada Hari Selasa, Tanggal 15 Juni 2021, di Kantor PT Rayo Indo Persada.

<sup>63</sup> Asfinnawati, *Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau dari Hukum Perburuhan*, Universitas Sumatera Utara, Jakarta, 2007, hlm 76.

Dampak positif bagi pekerja/buruh - bertambahnya jumlah orang yang cemerlang, bakat seseorang akan muncul di masa-masa sulit, jangan pernah menunggu bantuan orang lain, berusaha untuk bertahan hidup sendiri.<sup>64</sup>

1. Peningkatan pengalaman hidup yang dapat membuat kita hidup jauh lebih baik dari yang kita lakukan sekarang (memanfaatkan semua peluang yang ada, jangan pernah memikirkan gengsi sekecil apa pun dari pekerjaan, lakukan segalanya saat ada kesempatan, jangan lepaskan terus pada ketat, lebih baik dilakukan daripada diam saat masih positif.
2. Kami optimis dengan kenyataan bahwa tidak ada masalah yang tidak ada solusi, selama kita bisa berjuang dengan diri kita sendiri, hambatan terbesar untuk pertumbuhan kita adalah diri kita sendiri.

Dampak bagi perusahaan Selain berdampak pada tenaga kerja kontrak itu sendiri, proses pemberhentian juga akan berdampak positif dan negatif bagi perusahaan. Dampak positif dari proses PHK terhadap perusahaan memungkinkan perusahaan memperoleh tenaga kerja kontrak yang lebih baik dari tenaga kerja kontrak sebelumnya dan mengurangi biaya/efisiensi upah. Dampak negatif bagi perusahaan adalah citra perusahaan di mata investor dan masyarakat akan menurun, perusahaan akan kehilangan pekerjaan, dan perusahaan akan membutuhkan banyak dana untuk merekrut (mempekerjakan) tenaga kerja kontrak baru. , Kualitas produksi perusahaan akan turun.

Dalam menjalin hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh memenuhi fungsi melaksanakan pekerjaan sesuai

---

<sup>64</sup> *Ibid.*, hlm 79-80.

kewajibannya, memelihara ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan pengetahuan, serta ikut serta memajukan perusahaan dan perjuangan untuk kesejahteraan anggota dan keluarganya. Selain itu, pekerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi tenaga kerja setelah menjalani pelatihan kejuruan yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan negeri, lembaga pendidikan swasta, atau on the job training sehubungan dengan upah yang diterima sesuai yang telah ditentukan atau disepakati.<sup>65</sup>

Menurut interpretasi Fitzgerald terhadap teori pembelaan hukum Salmond, hukum bertujuan untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat, karena dalam kepentingan tertentu, transaksi dapat dilakukan dengan membatasi kepentingan pihak lain. Hukum melindungi kepentingan seseorang dan memberinya kekuatan yang terukur untuk bertindak sesuai dengan kepentingannya, inilah yang disebut dengan hak. Kebutuhan hukum adalah untuk melindungi hak dan kepentingan manusia. Memberikan hukum kekuasaan yang tinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu dilindungi dan diatur.

Selain itu, menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum harus menjamin bahwa hak asasi manusia dilindungi yang dirugikan oleh orang lain, dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak yang diberikan oleh hukum. Selain itu, perlindungan hukum terhadap masyarakat merupakan tindakan pemerintah yang preventif dan responsif.

---

<sup>65</sup> Basri, Amran, *Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Global Press, Medan, 2006, hlm 21.

Perlindungan hukum yang bersifat preventif ditujukan untuk mencegah timbulnya sengketa, yang mengharuskan pemerintah untuk berhati-hati dalam mengambil keputusan berdasarkan diskresi, dan perlindungan yang bersifat sensitif ditujukan untuk mencegah timbulnya sengketa, termasuk dalam sistem peradilan.

Perlindungan hukum adalah kegiatan untuk melindungi orang dengan menyelaraskan hubungan nilai atau aturan yang terwujud dalam hubungan dan tindakan untuk menciptakan ketertiban dalam kehidupan sosial orang lain. Asas perlindungan hukum didasarkan pada pengakuan, kepastian dan perlindungan masyarakat sesuai dengan nilai-nilai ideologi Pancasila.<sup>66</sup>

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh pada hari Jumat, 11 Juni 2021 dengan Bapak Abdul Rahim sebagai Kepala Bidang Pengawasan Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mengenai upaya hukum yang dilakukan dalam pemutusan hubungan kerja sepihak Terhadap Tenaga Kerja Kontrakoleh PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru Tahun 2020 bahwa didalam keadaan tertentu, dalam perspektif hukum seharusnya dikategorikan telah melakukan pemutusan hubungan kerja yang diatur oleh undang-undang. namun pihak perusahaan tidak memperhatikan regulasi yang ada sehingga sering kali perusahaan mengabaikannya gilirannya perusahaan juga sampai hati pula untuk tidak memberikan haknya sebagaimana yang tertuang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>67</sup>

---

<sup>66</sup> Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2003, hlm. 14.

<sup>67</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Abdul Rahim, SP., MMA Kepala Bidang Pengawasan Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, Pada Hari Jumat, Tanggal 11 Juni 2021, di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

Berdasarkan aturan hukum yang ada, buruh-buruh yang telah diputuskan hubungan kerjanya berhak diberikan haknya oleh pihak perusahaan, dapat melakukan beberapa langkah atau upaya untuk memperjuangkan hak-haknya. upaya-upaya hukum yang dapat ditempuh itu yaitu mengadukan kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, bisa dilakukan dengan metode bipartit dan tripartit. Sehingga “Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dapat berjalan sebagaimana mestinya. Selain itu juga dalam pasal 176 telah dinyatakan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan”. Penyebutan pasal ini berarti pegawai negeri sipil di daerah biasanya berasal dari dinas sumber daya manusia yang ditunjuk oleh pemerintah untuk mengawasi pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Republik Indonesia.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari Jumat, 11 Juni 2021 dengan Bapak Bapak Toni Yudistira sebagai Manager PT Rayo Indo Persada mengenai upaya hukum yang dilakukan dalam pemutusan hubungan kerja sepihak Terhadap Tenaga Kerja Kontrakoleh PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru Tahun 2020 bahwa dikarenakan perjanjian antara PT Rayo Indo Persada dengan tenaga kerja kontrak tentang jam kerja terhadap tenaga kerja menerangkan bahwa terhadap kesepakatan yang telah disepakati ataupun terhadap perjanjian yang telah disepakati dengan tenaga kerja kontrak maka pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan sewaktu-waktu apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan namun

harus sesuai dengan peraturan dan regulasi yang ada dan tidak boleh bertentangan.<sup>68</sup>

Selain itu juga pembayaran terhadap upah serta pesangon menjadi tanggung PT Rayo Indo Persada hanya membayarkan sesuai dengan absensi yang kami rekap setiap bulannya. Sedangkan jam kerja lembur yang tidak termasuk dalam pembukuan PT Rayo Indo Persada namun kekeliruan para pekerja tersebut tidak menandatangani absen kerja dimana ketika tidak adanya absen kerja maka perusahaan menganggap pekerja tersebut tidak masuk kerja meskipun ia masuk kerja.

Pelaksanaan peran Serikat Pekerja Buruh dalam memperjuangkan hak Buruh pada PT Rayo Indo Persada dalam upaya hukum yang dilakukan dalam pemutusan hubungan kerja sepihak Terhadap Tenaga Kerja Kontrakoleh PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru Tahun 2020 bahwa bahwa masih kurangnya perhatian yang diberikan oleh perusahaan kepada para buruh, dimana hak-hak buruh seharusnya dipenuhi masih dilanggar oleh perusahaan dan bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa tenaga kerja kontrak PT Rayo Indo Persada mengenai dalam upaya hukum yang dilakukan dalam pemutusan hubungan kerja sepihak Terhadap Tenaga Kerja Kontrakoleh PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru Tahun 2020 bahwa para pekerja sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan perusahaan, namun mengenai hak pekerja yang telah dilakukannya pemutusan hubungan kerja ini PT Rayo Indo Persada terkesan

---

<sup>68</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Toni Yudistira, Manager PT Indo Rayo Persada, pada hari Senin, Tanggal 14 Juni 2021, di Kantor PT Indo Rayo Persada

lepas tangan. Hal yang menjadi hambatan sebenarnya terletak pada perjanjian kerja serta masih kurangnya perhatian yang diberikan oleh perusahaan kepada para buruh, dimana hak-hak buruh seharusnya dipenuhi masih dilanggar oleh perusahaan dan bertentangan dengan peraturan yang berlaku.<sup>69</sup>

Berdasarkan hasil obsevasi penulis dilokasi penelitian dalam upaya hukum yang dilakukan dalam pemutusan hubungan kerja sepihak Terhadap Tenaga Kerja Kontrakoleh PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru Tahun 2020 bahwa bahwa pada keadaan tertentu, terjadi beberapa kasus dimana buruh/pekerja yang dalam perspektif hukum seharusnya dikategorikan telah melakukan kerja telah bekerja di dengan maksimum yang diatur oleh undang-undang. namun pihak perusahaan tidak bertanggungjawab dan seolah-olah lepas tangan dengan tidak membayar upah dan pesangon dalam hal pemutusan hubungan kerja.

Bahwa hak buruh sebagai pekerja harus terpenuhi guna melaksanakan amanat undang-undang dimana jika buruh telah melakukan kewajibannya namun haknya tidak diberikan maka perusahaan telah melakukan tindakan curang. Bahwa masih kurangnya perhatian yang diberikan oleh perusahaan kepada para buruh, dimana hak-hak buruh seharusnya dipenuhi masih dilanggar oleh perusahaan dan bertentangan dengan peraturan yang berlaku. bahwa para pekerja sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan perusahaan, namun mengenai hak pekerja yang sudah lembur ini PT Rayo Indo Persada terkesan lepas tangan. Hal yang menjadi hambatan sebenarnya terletak pada perjanjian kerja.

---

<sup>69</sup> Hasil wawancara dengan KH, AG, JS, ZKL, dan BS beberapa Tenaga kerja kontrak PT Rayo Indo Persada, Pada Hari Selasa, Tanggal 15 Juni 2021, di Kantor PT Rayo Indo Persada.

## BAB IV

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Ada beberapa kesimpulan dari penelitian ini diantaranya adalah :

1. Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak terhadap Tenaga Kerja Kontrak Oleh PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru Tahun 2020 berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerja bahwa bahwa pelaksanaan pemutusan hubungan kerja belum terlaksana dengan sebagaimana dimana perusahaan tidak membayar dan memberikan hak-haknya sehingga apa yang dilakukan perusahaan telah melanggar ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerja.
2. Upaya hukum yang dilakukan dalam pemutusan hubungan kerja sepihak Terhadap Tenaga Kerja Kontrakoleh PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru Tahun 2020 bahwa didalam keadaan tertentu, dalam perspektif hukum seharusnya dikategorikan telah melakukan pemutusan hubungan kerja yang diatur oleh undang-undang namun pihak perusahaan tidak memperhatikan regulasi yang ada sehingga sering kali perusahaan mengabaikannya gilirannya perusahaan juga sampai hati pula untuk tidak memberikan haknya sebagaimana yang tertuang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## B. Saran

1. Hendaknya hubungan antara pekerja dengan pengusaha haruslah tercipta keadaan yang “*simbiosis mutualisme*” atau saling menguntungkan antara kedua belah pihak sehingga sedemikian mungkin tidak dilakukannya pemutusan hubungan kerja sepihak.
2. Hendaknya kepada Dinas Tenagakerja Kota pekanbaru dapat sebagai penengah dalam memperjuangkan hak-hak tenaga kerja kontrak yang telah di PHK sebagai langkah Bipartit dan Tripartit dengan pengusaha khususnya PT Rayo Indo Persada Kota pekanbaru sehingga dapat memperjuangkan hak-hak tenaga kerja kontrak.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

### A. Buku-Buku

- Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Asfinnawati, *Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau dari Hukum Perburuhan*, Universitas Sumatera Utara, Jakarta, 2007.
- Asyhadie zaini, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011.
- Budiono, Abdul Rochmad, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1999.
- D. Danny H. Simanjuntak, *PHK dan Pesangon Tenaga kerja kontrak*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2007.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2004.
- F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Cet.ke-1 Sinar Grafika, Jakarta, 2005.
- Halili, *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh*, Cet. I, Bina Aksara, Bandung, 1987.
- Hani, Handoko T, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 2008.
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuan*, Cet. VI Djambatan, Jakarta, 2007.
- Jimmy Joses Sembiring, *Cara Menyelesaikan Sengketa di Luar Pengadilan*, Transmedia Pustaka, Jakarta Selatan, 2011.
- Joni Bambang S., *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013.
- Kartasapoetra, G. dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1994.
- Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Garaha Ilmu, Yogyakarta, 2012.

- Kosidin, Koko, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung, 2001.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015.
- Mashudi, *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, CV.Jakad Publishing, Surabaya, 2019.
- Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000.
- Much Nurachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun*, Cet.ke-1, Visimedia, Jakarta, 2009.
- Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2003.
- Pratiwi, Retna, *Pemutusan Hubungan Kerja*, Erlangga, Jakarta, 2007.
- Priyonggo Suseno dan Heri Sudarsono, *Istilah-Istilah Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, UII Press, Yogyakarta, 2004.
- Rahmad Subardi, *Pengantar Ketenagakerjaann Indonesia*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2001.
- Sadono, Sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005.
- Sarifudin Ali, *Hukum Perburuhan*, Inti Grafika, Jakarta, 2000.
- Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rhineka Cipta, Jakarta, 2001.
- Sudikno Mertokusumo,SH, *Hukum Acara perdata Indonesia*, liberti yogyakarta,2009.
- S.P Hasibuan, *Manajement Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksaram, Jakarta, 2009.

Soerjono Suekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, Jakarta, 2012.

Subekti.P, *Hukum Perjanjian*, Cet.V, CV. Pembimbing Masa, 1984.

\_\_\_\_\_ Subekti, *Aneka Perjanjian*, Penerbit Alumni, Bandung, 1977.

Sudikni Mertokusumo, *Tugas hakim dan pembangunan*, UGM, Jakarta, 1975.

Supramono Gatot, *Kedudukan Perusahaan*, Rineka Cipta, Jakarta, 2007.

Sutedi Andrian, *Hukum Perburuan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

Syafrinaldi, *Buku Panduan Penulisan Skripsi Fakultas Hukum Uir*. Pekanbaru: Uirpress, 2015.

Ridan H.S, *Hukum Tenaga Kerja Di Indonesia*, Atom Press, Semarang, 1997.

Rocky Marbun, *Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*, Visimedia, Jakarta, 2010.

Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005.

W.J.S Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1999.

Wiwoho soedjono, *Hukum Pengantar perjanjian kerja*, Cet. I, Bina Aksara, Jakarta, 1983,

Yahya Arifin, *Bentuk Asas Huhum di Indonesia*, Nusantara Prsess, Medan, 1999.

Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2017.

## **B. Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non

### C. Artikel dan Jurnal

Citra Ayu Basica Effendy Lubis, Pengaruh Jumlah Tenaga Kerja, Tingkat Pendidikan Pekerja Dan Pengeluaran Pendidikan Terhadap Pertumbuhan Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, *Jurnal Economia*, Volume 10, Nomor 2, Oktober 2014.

Chandra, Andrey dkk, *Peningkatan Produktivitas Melalui Peningkatan Kualitas Kerja, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Pada PT. Kmk Global Sports*. Tahun 2015. Vol 1 no 2 ISSN.

Dina Firdaus, *Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak oleh PT Internusa Bahari terhadap Pekerja PKWT atau PKWTT di Sektor Pelayaran*, Skripsi, Tahun 2018.

Fahrudin Arrozi Dan Ketut Sutrisna *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Di Kota Denpasar* E-JURNAL EKONOMI PEMBANGUNAN UNIVERSITAS UDAYANA, Vol. 7. No. 12 Desember 2018.

Erni Dwita Silambi, *Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Segi Hukum (Studi Kasus PT.Medco Lestari Papua*, *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Tahun 2014, Volume V, Nomor 2.

Jepi Adianto<sup>1</sup> dan Muhammad Fedryansya, *Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Dalam Menghadapi Asean Economy Community*, Focus: *Jurnal Pekerjaan Sosial*, ISSN: 2620-3367 Vol. 1 No: 2 Juli 2018.

Lapeti Sari, Eriyati, dan Ira Yanita, *Analisis Tingkat Upah Pekerja Di Kota Pekanbaru (Studi Kasus Rumah Makan/Restoran)* *Jurnal ekonomi*, Volume 17, Nomor 2 Agustus 2009.

Margaretha Riauni, *Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru Tahun 2012-2013*, *Jom FISIP* Volume 1 No. 2- Oktober 2014.

Mawey Z. Alfa, dkk, "*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Tenaga kerja kontrak Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Utara*, Jurnal EMBA, Tahun 2016, Vol.4 No.1.

Sri Ayu Pratiwi, *Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi PT. Sekato Pratama Makmur Kabupaten Bengkalis)*, Skripsi, Tahun 2020.

Syarifudin Syarif, *Penyelenggaraan Keadilan Dalam Masyarakat yang Sedang Berubah*, Jurnal masalah hukum, Volume 17, Nomor 1 Maret 2017.

#### **D. Wibesite**

Badan Statistik Kota Pekanbaru, *Sejarah Singkat Kota Pekanbaru*, di akses tanggal 21 Maret 2021, Pukul 20:13 Wib.

<https://www.google.com/search,Pt.rayoindopersada,chanel=nrow5&frifox,com>, diakses pada tanggal 21 Maret 2021, Pukul 20:13 Wib.