

# **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA KONTRAK DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA MASA KONTRAK\***

Oleh:

Komang Dendi Tri Karinda\*\*

Suatra Putrawan\*\*\*

Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana

## **ABSTRAK**

Saat ini masalah ketenagakerjaan sangat beragam karena kenyataan bahwa hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja tidak selalu berjalan dengan harmonis. Antara pengusaha dengan pekerja terdapat suatu hubungan kerja yang didasari oleh adanya perjanjian kerja. Masalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha secara sepihak merupakan masalah utama yang terjadi di Indonesia saat ini. Pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja kontrak yang terjadi pada masa kontrak berlangsung oleh pengusaha terjadi karena alasan sepihak dari pengusaha yang sembarangan memutus kontrak sebelum berakhirnya masa kontrak. Karya ilmiah ini memiliki tujuan untuk mengetahui Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Kontrak. Dalam karya ilmiah ini metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif yaitu mengandalkan data sekunder sebagai sumber data utama. Kesimpulan analisa pekerja kontrak yang di PHK pada masa kontrak wajib diberikan hak-haknya selama bekerja sampai berakhirnya kontrak, dan pekerja kontrak dapat melakukan upaya hukum apabila hak-haknya tersebut tidak dipenuhi oleh pengusaha.

**Kata Kunci: Pekerja Kontrak, Pengusaha, PHK**

## **ABSTRACT**

*the current problems of employment very diverse due to the fact that the working relationship between employer and worker does not always run harmoniously. Working relationships between employers and workers are based on work contracts. Termination of employment relationships experienced by workers of the contract at the time the contract is conducted by businessman occurs due to reasons on the haphazard entrepreneurs break the contract before expiration of the contract in accordance with the agreement. This scientific work has a purpose to know Legal Protection Against Contract Workers In Termination of Employment at Contract*

---

\* Tulisan ini bukan merupakan ringkasan skripsi

\*\* Komang Dendi Tri Karinda adalah mahasiswa fakultas Hukum Universitas Udayana.  
Korespondensi : [dendikarinda31@gmail.com](mailto:dendikarinda31@gmail.com)

\*\*\* Suatra Putrawan, dosen fakultas Hukum Universitas Udayana

*Period. In this paper the research method used is normative legal research that relies on secondary data as the main data source. Conclusion The analysis of contract workers who are laid off during the contract period must be granted their rights during the work until the expiration of the contract, and contract workers may make legal efforts if such rights are not met by the employer.*

**Keywords: Contract Workers, Employers, Layoffs**

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Di Indonesia pembangunan nasional sangat bertumpu dengan adanya bidang ketenagakerjaan apabila di bidang ketenagakerjaan kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya menurun maka akan sangat berdampak pada kelangsungan pembangunan nasional oleh karena itu pemerintah Indonesia sangat berupaya dalam mensejahterakan masyarakat agar kualitas dan kuantitas sumber daya manusia naik, hal ini Pada penerapannya, pekerja memiliki kontribusi penting sebagai pelaku serta tujuan pembangunan. Seperti kontribusi serta kondisi tersebut maka dibutuhkan sumber daya manusia guna memaksimalkan mutu pekerja serta peran sertanya pada pembangunan. Pengusaha dapat dengan mudah memerintah pekerjanya secara maksimal untuk bekerja, bahkan sampai batas maksimal dengan tidak memperhatikan lama waktu bekerja pekerja tersebut. pekerja dengan masa kerja yang lama upahnya hanya selisih sedikit lebih besar daripada upah pekerja yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun. Pengusaha enggan untuk meningkatkan atau menaikkan upah pekerja meski terjadi peningkatan hasil produksi dan bahkan sewenang-nya melakukan PHK terhadap pekerja meskipun pekerja tersebut melakukan kesalahan kecil, sehingga untuk itulah sangat diperlukan adanya perlindungan kepada pekerja yang mempunyai tujuan guna melindungi hak dasar pekerja serta melindungi perbuatan yang mengarah ke pelanggaran atas pesatnya pertumbuhan dunia kerja yang tetap mengawasi dan mewujudkan kemakmuran pekerja beserta keluarganya. Perkembangan masyarakat Indonesia yang signifikan menyebabkan total masyarakat yang siap bekerja berkembang pesat akan tetapi tidak diikuti lapangan pekerjaan yang

memadai sehingga banyak calon pekerja yang masih banyak yang menganggur. Berdasarkan fakta tersebut di Indonesia saat ini terjadi kesenjangan antara ledakan penduduk Indonesia yang semakin meningkat dengan minimnya lapangan pekerjaan yang ada. Pada saat ini terdapat banyak kasus mengenai PHK yang dialami oleh pekerja oleh perusahaan tempat bekerja. Masalah tersebut membuat banyak terjadi pengangguran di Indonesia.

Sebagaimana Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Subjek hukum yang terkait dalam perjanjian kerja pada dasarnya adalah pekerja dan pengusaha. Dewasa ini masalah ketenagakerjaan sangat beragam karena kenyataan tentang hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja tidak selalu berjalan dengan harmonis. “Masalah ketenagakerjaan mengandung dimensi ekonomis, sosial ketenagakerjaan, dan sosial politik.”<sup>1</sup> Oleh karena itu perlindungan hukum terhadap pekerja dibagi menjadi 2 jenis yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan represif. “Peristiwa pengakhiran hubungan kerja seringkali menimbulkan permasalahan yang tidak mudah terselesaikan, baik mengenai pengakhiran hubungan itu sendiri maupun utamanya akibat hukum dari pengakhiran hubungan kerja.”<sup>2</sup> “Pada dasarnya cara terjadinya PHK terdapat 4 jenis di antara lain PHK oleh pengusaha, PHK oleh pekerja, PHK demi hukum, dan PHK atas dasar putusan pengadilan.”<sup>3</sup> Pada saat pekerja mulai masuk dalam dunia kerja, terkadang pekerja selalu memperoleh permasalahan diantaranya adalah PHK pada saat berlangsungnya masa kontrak, yang terkadang pekerja pemula kurang paham mengenai masalah tersebut, terkadang pengusaha seenaknya dalam melakukan PHK, didalam ketenagakerajaan pekerja kontrak yaitu termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Berdasarkan Pasal 1

---

<sup>1</sup> Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Cet.II, Sinar Grafika, Jakarta, hlm, 15.

<sup>2</sup> Edy Sutrisno Sidabatur, 2008, *Pedoman Penyelesaian PHK (Prosedur PHK, Kompensasi PHK, Akibat Hukum PHK, Contoh-Contoh Kasus PHK Beserta Penghitungan Uang Pesangon, Uang Penghargaan dan Uang Penggantian Hak)*, Cet.II, Elpress, Tangerang, hlm, 2.

<sup>3</sup> Asri Wijayanti, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet.IV, Sinar Grafika, hlm 160.

angka 1 dalam ketentuan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Tentang Pelaksanaan Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Latar belakang pemutusan hubungan kerja yang dialami pekerja kontrak pada saat masa kontrak yang dilakukan oleh pengusaha dikarenakan alasan pada diri pengusaha yang secara sepihak melakukan PHK tanpa alasan yang jelas meskipun pekerja kontrak tersebut tidak melakukan kesalahan apapun. PHK terkadang menjadi salah satu faktor yang digunakan pengusaha, diantaranya adalah mencari-cari kesalahan para pekerja sehingga dapat melakukan PHK padahal kesalahan tersebut hanya masalah sepele sehingga mengakibatkan pekerja menjadi korban dari permasalahan tersebut.

## **1.2. Tujuan Penulisan**

Karya ilmiah ini mempunyai maksud guna mengetahui Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Kontrak.

## **II. ISI MAKALAH**

### **2.1. Metode Penelitian**

“Karya ilmiah ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yaitu cara yang digunakan adalah menggunakan atau meneliti bahan kepustakaan yang ada.”<sup>4</sup> Didalam penelitian hukum normatif mengandalkan data sekunder sebagai sumber data utama. Penelitian ini juga dapat dikatakan bersifat deskriptif analitis. Dikatakan deskriptif karena menggambarkan permasalahan yang dibahas,

---

<sup>4</sup> Soerjono Soekanto, dan Sri Mamudji, 2009, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Cet.II, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm, 13.

menggunakan analitis karena berbagai asas hukum, sistem hukum, dan peraturan hukumnya dianalisis untuk menjawab permasalahan yang diajukan dalam penelitian

## **2.2. Hasil dan Analisis**

### **2.2.1. Hak-Hak Pekerja Kontrak Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Kontrak**

Pengertian dan peraturan dalam pekerja kontrak dalam perusahaan sebagai berikut:

- a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mengatur tentang perjanjian pekerja kontrak serta perusahaan.
- b. Dalam kontrak, pekerja paling lama 3 tahun bekerja pada perusahaan
- c. Tidak ada persyaratan masa percobaan dari perusahaan
- d. Pekerja kontrak tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan berakhir sesuai kontrak yang terdapat dalam perjanjian yaitu:
  1. Pekerjaan yang sementara sifatnya dan akan selesai bilamana pekerjaan itu selesai
  2. Penyelesaian pekerjaan yang diperkirakan tidak terlalu lama
  3. Pekerjaan yang bersifat musiman
  4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk tambahan yang masih dalam percobaan
- e. Jika ada salah satu pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditentukan maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja tersebut diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 tahun dan boleh diperpanjang atau diperbaharui didasarkan atas jangka waktu paling lama 1

tahun. “Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut paling lama tujuh hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan”<sup>5</sup>. Pembaruan perjanjian kerja dapat diadakan setelah berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang melebihi masa tenggang waktu 30 hari, pembaruan perjanjian paling lama 2 tahun dan hanya boleh dilakukan satu kali. Dalam ketentuan Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah diatur tentang batasan-batasan jika pengusaha hendak melakukan PHK agar pengusaha tidak sewenang-wenang dalam melakukan PHK. Dalam Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga telah diatur persyaratan apabila perjanjian kerja berakhir. Pada penulisan karya ilmiah ini pengusaha yang melakukan PHK terhadap pekerja pada masa kontrak yang belum berakhir jelas melanggar Pasal 153 dan Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan berkewajiban untuk membayar ganti rugi berupa upah selama masa kontrak hingga berakhirnya masa kontrak.

Hak-hak pekerja kontrak sama dengan pekerja pada umumnya yaitu sebagai berikut:

1. Pekerja kontrak berhak menerima upah lembur apabila pekerja melaksanakan lembur.
2. Pekerja kontrak berhak atas cuti tahunan dihitung secara proporsional sesuai tahun mulai atau berakhirnya masa kerja di perusahaan.
3. Pekerja kontrak berhak memperoleh gaji bersih dari perusahaan sesuai dengan surat perjanjian kontrak
4. Pekerja kontrak berhak mendapatkan tunjangan kesejahteraan pegawai berdasarkan peraturan dan kebijaksanaan perusahaan.
5. waktu bekerja pekerja kontrak sudah di tentukan berdasarkan surat kontrak kerja.

Berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam

---

<sup>5</sup> Zaeni Asyhadie, 2015, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm, 62.

bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 kebijakan perlindungan pengupahan yaitu:

- a. perlindungan terhadap upah minimum;
- b. perlindungan terhadap upah kerja lembur;
- c. perlindungan terhadap upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. perlindungan terhadap upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. perlindungan terhadap upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. perlindungan terhadap bentuk dan prosedur cara pembayaran upah;
- g. penegakkan denda dan potongan upah;
- h. perlindungan terhadap hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. perlindungan terhadap struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. perlindungan terhadap upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. perlindungan terhadap upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Hak-hak pekerja kontrak secara umum meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (uang jasa), uang ganti rugi perumahan dan pengobatan serta uang pisah. Berkaitan dengan hal diatas, besarnya uang pesangon ditetapkan paling sedikit berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dari masa kerja kurang dari satu tahun, 1 bulan upah sampai yang paling lama masa kerja 8 tahun lebih, 9 bulan upah. Besarnya uang penghargaan masa kerja ditetapkan berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dari masa kerja 3 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah sampai masa kerja 24 tahun atau lebih 10 bulan upah. Selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, ganti kerugian meliputi:

- a. pengambilan cuti tahunan yang belum diambil serta belum hilang

- b. pekerja beserta keluarganya saat pulang pergi ke tempat dimana pekerja diterima bekerja diberikan biaya atau ongkos oleh perusahaan.
- c. Biaya yang ditetapkan 15% dari uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja bagi yang telah memenuhi syarat untuk biaya penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan.
- d. hal-hal lain ditetapkan dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja atau pkb.

PHK yang dialami oleh pekerja kontrak pada saat masa kontrak karena alasan sepihak pengusaha melanggar batasan-batasan dalam PHK yang boleh dilakukan serta melanggar syarat-syarat apabila perjanjian kerja berakhir yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sehingga pekerja kontrak wajib memperoleh perlindungan hukum dan pengusaha wajib membayarkan hak-hak pekerja kontrak yaitu berupa upah selama jangka waktu kontrak yang telah diperjanjikan.

### **2.2.2. Upaya Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Kontrak**

Pemutusan hubungan kerja termasuk didalam jenis perselisihan hubungan industrial yaitu “perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.”<sup>6</sup> Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 meyakini bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dan pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Penyelesaian yang terbaik adalah dengan mempertemukan kedua belah pihak yang berselisih dan melakukan perundingan guna memperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 bahwa terdapat prosedur upaya hukum yang dapat dilakukan oleh

---

<sup>6</sup> Asri Wijayanti, op.cit. hlm 180

pekerja kontrak yang di PHK sebelum berakhirnya masa kontrak yang sudah diperjanjikan yaitu sebagai berikut:

#### 1. Perundingan Bipartit

Setiap perselisihan wajib diupayakan penyelesaiannya secara bipartit. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Upaya bipartit diatur di dalam ketentuan Pasal 3, Pasal 4, Pasal 5, Pasal 6, dan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Pada tahap sebelum perundingan dilakukan, pihak yang merasa dirugikan yaitu pekerja dapat memberikan kuasa kepada pengurus serikat pekerja di perusahaan tersebut untuk mendampingi pekerja dalam perundingan, dan pihak pengusaha atau manajemen perusahaan yang diberi mandat harus menangani penyelesaian perselisihan secara langsung. Dalam tahap perundingan kedua belah pihak dapat menyusun dan menyetujui tata tertib dan jadwal perundingan yang telah disepakati, apabila salah satu pihak tidak bersedia melanjutkan perundingan maka salah satu pihak dapat mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab meskipun belum tiga puluh hari kerja. Dalam setiap tahapan perundingan harus dibuat risalah yang ditanda tangani kedua belah pihak dan rancangan risalah akhir dibuat oleh pengusaha dan ditanda tangani kedua belah pihak atau salah satu pihak apabila pihak lainnya tidak mau menandatangani. Pada tahap setelah selesai perundingan apabila mencapai kesepakatan bersama dalam perundingan bipartit maka hasil perundingan tersebut dituangkan dalam perjanjian bersama yang ditanda tangani kedua belah pihak serta didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab serta berdasarkan Pasal 7 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 perjanjian tersebut menjadi hukum yang wajib dilaksanakan oleh kedua belah pihak. Sebaliknya apabila tidak tercapai kesepakatan maka kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab serta melampirkan bukti-bukti bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Penyelesaian melalui bipartit diselesaikan paling lama tiga puluh hari kerja.

## 2. Mediasi

Berdasarkan Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang mediator yang netral. Upaya penyelesaian melalui mediasi diatur dalam ketentuan Pasal 8, Pasal 9, Pasal 10, Pasal 11, Pasal 12, Pasal 13, Pasal 14, Pasal 15, dan Pasal 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Penyelesaian hubungan industrial tersebut diselesaikan melalui musyawarah dengan ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral di kantor instansi yang bertanggung jawab. “Setelah menerima pelimpahan, dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja mediator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.”<sup>7</sup> Guna melaksanakan tugasnya mediator dapat memanggil saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi untuk dimintai dan didengar keterangannya. Apabila mediasi mencapai kesepakatan bersama maka hasilnya tersebut dituangkan dalam bentuk perjanjian bersama yang ditanda tangani kedua belah pihak dan didaftarkan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.. Dalam hal tidak mencapai kesepakatan, maka:

- a. Anjuran tertulis yang dikeluarkan mediator;
- b. Dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama anjuran tertulis tersebut harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c. Dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis, para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis;
- d. Dianggap menolak anjuran tertulis apabila terdapat pihak yang tidak memberikan pendapatnya ;
- e. Mediator harus sudah selesai membantu para pihak dalam membuat perjanjian bersama dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui.

---

<sup>7</sup> Zaeni Asyhadie, op.cit, hlm 170

Salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial apabila penyelesaian melalui mediasi tidak tercapai kesepakatan bersama.

### 3. Konsiliasi

Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor/instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Konsiliasi diatur dalam Pasal 17, Pasal 18, Pasal 19, Pasal 20, Pasal 21, Pasal 22, Pasal 23, Pasal 24, Pasal 25, Pasal 26, Pasal 27, dan Pasal 28 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Konsiliator hanya bisa menyelesaikan perselisihan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis. Setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja dan pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama. Didalam persidangan tersebut konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli dan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan oleh keputusan menteri. Perjanjian bersama dibuat apabila setelah etrajdi kesepakatan bersama penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi yang ditandatangani oleh para pihak yang disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak yang mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Sebaliknya dalam hal tidak tercapai kesepakatan, konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis dan dalam waktu selambatnya sepuluh hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak. Apabila perjanjian bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapatkan eksekusi. Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam

waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

#### 4. Arbitrase

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, menyatakan bahwa arbitrase adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan, diluar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Arbitrase diatur dalam Pasal 29 sampai Pasal 54 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase sebagai berikut:

- 1) Pada tahap awal dilakukan upaya perdamaian kedua belah pihak yang sedang berselisih dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase.
- 2) Pembuatan akta perdamaian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dan arbiter atau majelis arbiter wajib dilakukan oleh arbiter atau majelis arbiter apabila para pihak yang berselisih dapat didamaikan.
- 3) Akta perdamaian tersebut didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian.
- 4) Arbiter atau majelis arbiter dapat meneruskan sidang arbiter jika upaya perdamaian gagal
- 5) Seorang saksi ahli atau lebih dapat dipanggil oleh arbiter atau majelis arbiter guna didengar keterangannya
- 6) Putusan harus sudah dilaksanakan selambat-lambatnya empat belas hari kerja.
- 7) Putusan arbitrase didaftarkan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan, putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat dan bersifat akhir serta mengikat para pihak yang berselisih.
- 8) Pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang wilayah

hukumnya termasuk tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan tersebut dijalankan bilamana ada satu kondisi putusan arbitrase tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak.

- 9) Dalam waktu selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak ditetapkan, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan peninjauan kembali kepada Mahkamah Agung terhadap keputusan arbitrase.
- 10) Apabila permohonan tersebut dikabulkan, akibat dari pembatalan baik seluruhnya atau sebagian putusan arbitrase dapat ditetapkan oleh Mahkamah Agung.

#### 5. Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung

Tugas dan wewenang Pengadilan Hubungan Industrial adalah memeriksa dan memutus:

- a. Mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja pada tingkat pertama; dan
- b. Mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan di tingkat pertama dan terakhir.

Penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan dengan pengajuan gugatan yang harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi dan konsiliasi jika tidak maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat. Penyelesaian prosedurnya sama dengan gugatan perkara pada umumnya. Gugatan oleh pekerja atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan dalam tenggang waktu satu tahun sejak diberlakukannya keputusan dari pihak pengusaha. Ketua Pengadilan Negeri dalam waktu selambatnya tujuh hari kerja harus sudah menetapkan Majelis Hakim terdiri atas satu orang Hakim sebagai Ketua Majelis dan dua orang Hakim Ad-Hoc sebagai anggota majelis setelah menerima gugatan. Pemeriksaan dengan acara biasa dilakukan dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja harus sudah melakukan sidang pertamanya. Guna mewujudkan asas peradilan khususnya asas cepat, maka penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial di batasan jangka waktunya yakni di tingkat pertama dibatasi paling lama 50 hari kerja. Salah satu pihak dapat mengajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung

apabila merasa keberatan atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial dalam jangka waktu sejak dibacakannya putusan. Pengajuan kasasi harus secara tertulis dan dapat disampaikan kepada Sub-kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dan dalam waktu empat belas hari sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi harus sudah menyampaikan berkas perkara ke Mahkamah Agung.

Pekerja kontrak yang melakukan upaya hukum akibat pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha pada masa kontrak boleh dilakukan pekerja, apabila pengusaha tidak memberikan hak-haknya sebagaimana yang telah diatur oleh Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, pekerja kontrak dapat melakukan prosedur upaya hukum untuk mendapatkan hak-haknya.

### **III. PENUTUP**

#### **3.1. Kesimpulan**

1. PHK yang dialami pekerja kontrak pada saat masa kontrak oleh pengusaha karena alasan sepihak pengusaha wajib memperoleh perlindungan hukum dan pengusaha wajib membayarkan hak-hak pekerja kontrak yaitu berupa upah selama masa kontrak berlangsung sampai berakhir.
2. Pekerja kontrak yang melakukan upaya hukum akibat pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha pada masa kontrak boleh dilakukan pekerja, apabila pengusaha tidak memberikan hak-haknya sebagaimana yang telah diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan, pekerja kontrak dapat melakukan prosedur upaya hukum untuk mendapatkan hak-haknya.

#### **3.2. Saran**

1. Seharusnya pemerintah benar-benar mengawasi dan sangat melindungi pekerja kontrak, sekalipun pekerja kontrak tidak dapat memperoleh pekerjaannya kembali akan tetapi yang sangat utama hak-hak pekerja kontrak selama masa kontrak sampai dengan berakhirnya kontrak sesuai perjanjian dapat diterima oleh pekerja.

2. Sebaiknya dalam penanganan perselisihan hubungan industrial benar-benar dilakukan sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku dan pengusaha melaksanakan putusan pengadilan bukan hanya tertulis dikertas melainkan dilaksanakan dengan tindakan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **BUKU**

Sutedi, Adrian, 2011, *Hukum Perburuhan*, Cet.II, Sinar Grafika, Jakarta.

Sutrisno Sidabatur, Edy, 2008, *Pedoman Penyelesaian PHK (Prosedur PHK, Kompensasi PHK, Akibat Hukum PHK, Contoh-Contoh Kasus PHK Beserta Penghitungan Uang Pesangon, Uang Penghargaan dan Uang Penggantian Hak)*, Cet.II, Elpress, Tangerang.

Wijayanti, Asri, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet.IV, Sinar Grafika.

Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji, 2009, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Cet.II, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Asyhadie, Zaeni, 2015, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta.

### **Perundang-Undangan**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356)

Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

