

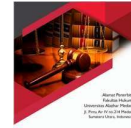
# ANALISIS HUKUM KETENAGAKERJAAN TERKAIT PEMENUHAN HAK PEKERJA/BURUH DALAM PEMUTUSAN PERJANJIAN SECARA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN

Safrida

Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Al Azhar Medan, Jl Pintu Air IV No. 214, Kwala Bekala, Kec. Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara 2043

Email: [Safrida751@gmail.com](mailto:Safrida751@gmail.com)

Artikel Info	Abstrak
<p>Artikel Historis : Terima 2 Juni 2024 Terima dan di revisi 8 Juni 2024 Disetujui: 12 Juni 2024</p>	<p>Suatu hubungan hukum timbul karena adanya hak dan kewajiban, dalam hal itu maka suatu hubungan kerja merupakan hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha, dengan adanya hak dan kewajiban yang harus dijalankan oleh masing-masing pihak. Hak dan kewajiban masing-masing pihak itu selanjutnya dituangkan dalam perjanjian kerja. Dalam hubungan kerja tidak hanya ada diskriminasi pekerjaan satu sama lain tetapi juga terdapat masa berlakunya suatu pekerjaan atau jangka waktu yang telah ditetapkan atau disepakati di dalam perjanjian kerja, namun tidak menutup kemungkinan sebelum berakhirnya perjanjian tersebut pekerja/buruh dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif yang bersumber dari data sekunder yang berkaitan dengan topik penelitian, data sekunder yang telah disusun secara sistematis kemudian dianalisis secara kualitatif. Dari penelitian yang dilakukan ditemukan bahwa sebelum melakukan perjanjian terlebih dahulu melihat keabsahan dalam suatu perjanjian yang sudah tertuang di dalam pasal 1320 KUHPerdara yang menjelaskan bahwa syarat sahnya suatu perjanjian adalah sebagai berikut Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, Cakap untuk membuat suatu perikatan, Suatu hal tertentu dan Suatu sebab yang halal. Pekerja/buruh juga mempunyai hak yang terdapat dalam aturan tersebut. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan : Menjadi Anggota Serikat Tenaga Kerja (UU Nomor 13 tahun 2003 Pasal 104), Jaminan sosial dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Menerima Upah yang Layak, Membuat Perjanjian Kerja atau PKB, Hak Atas Perlindungan Keputusan PHK Tidak Adil, Hak Karyawan Perempuan seperti Libur PMS atau Cuti Hamil, Pembatasan Waktu Kerja, Istirahat, Cuti dan Libur. Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan oleh pengusaha bisa mengakibatkan perselisihan antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha atas tindakan PHK yang dilakukan secara sewenang-wenang serta hak-hak pekerja yang harusnya diberikan tidak sesuai dengan apa yang diberikan pengusaha dan sangat merugikan bagi Pekerja/Buruh tersebut. PHK tersebut merupakan salah satu bentuk ketidakadilan demi kepentingan Pengusaha/Perusahaan serta menjadikan pekerja/buruh sebagai korban atas ketidakberdayaan terhadap para pengusaha.</p>
<p>Kata Kunci : Pemenuhan Hak, Pemutusan Hubungan Kerja, dan Pengusaha</p>	<p><i>A legal relationship arises due to the existence of right and obligations. In this context, an employment relationship is a civil relationship based on an agreement between the worker and the employer, with rights and obligations that must be fulfilled by each party. The rights and obligations of each party are subsequently stipulated in the employment agreement. In an employment relationship, there is not only the non-discrimination of one job over another, but also the term of a job or the duration that has been set or agreed upon in the employment agreement. However, it does not rule out the possibility that before the end of the agreement, the employee/worker may</i></p>



---

*face termination of employment (PHK) by the employer. This research uses normative legal research methods sourced from secondary data related to the research topic. The secondary data that has been systematically arranged is then analyzed qualitatively. From the research conducted, it was found that before making an agreement, it is necessary to first look at the validity in an agreement as stated in Article 1320 of the Civil Code, which explains that the conditions for the validity of an agreement are as follows: Consent of those who bind themselves; Competent to make an engagement; A specific matter; and A lawful cause. Employees/workers also have rights stipulated in the regulations. According to the Labor Law, Becoming a Member of the Labor Union (Law Number 13 of 2003 Article 104), Social Security and Occupational Safety and Health (K3), Receiving Proper Wages, Making Employment Agreements or PKB, Rights to Protection Against Unfair Dismissal, Women's Employee Rights such as Menstrual Leave, Maternity Leave, Limitation of Working Hours, Rest, and Leave. Unilateral termination of employment by the employer can lead to disputes between workers/employees and employers, or arbitrary dismissal actions, as well as the rights of workers that should be given not being fulfilled by the employer, which is very detrimental to the worker/employee. Such termination of employment is a form of injustice for the benefit of the employer/company, making the worker/employee a victim of powerlessness against the employer.*

---

## PENDAHULUAN

Tenaga kerja mempunyai peran yang sangat penting dalam dunia industri guna untuk menghasilkan suatu produk yang ada dalam satu perusahaan, maka dari itu tenaga kerja membutuhkan perlindungan agar dapat menghidupi keluarganya. Perlindungan terhadap tenaga kerja disini adalah menjamin hak-hak dasar seorang pekerja/buruh dan mendapatkan perlakuan yang sama antara pekerja/buruh tanpa ada diskriminasi satu sama lainnya dalam hubungan kerja.

Suatu hubungan hukum timbul karena adanya hak dan kewajiban, dalam hal itu maka suatu hubungan kerja merupakan hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha, dengan adanya hak dan kewajiban yang harus dijalankan oleh masing-masing pihak. Hak dan kewajiban masing-masing pihak itu selanjutnya dituangkan dalam perjanjian kerja.

Keabsahan dalam suatu perjanjian sudah tertuang di dalam pasal 1320 KUHPerdata yang menjelaskan bahwa syarat sahnya suatu perjanjian adalah sebagai berikut :

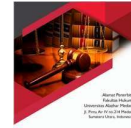
1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Cakap untuk membuat suatu perikatan;

3. Suatu hal tertentu; dan
4. Suatu sebab yang halal.

Dalam hubungan kerja tidak hanya ada diskriminasi pekerjaan satu sama lain tetapi juga terdapat masa berlakunya suatu pekerjaan atau jangka waktu yang telah di tetapkan atau di sepakati di dalam perjanjian kerja, namun tidak menutup kemungkinan sebelum berakhirnya perjanjian tersebut pekerja/buruh dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja atau PHK oleh pengusaha.

“Pemutusan Hubungan kerja (PHK) bagi perusahaan swasta diatur dalam Undang-Undang No. 12 Tahun 1964. PHK adalah pengakhiran hubungan kerja anatar pengusaha dengan pekerja yang terjadi karena berbagai sebab. Undang-Undang no 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 (angka 25) memberikan pengertian PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dengan pengusaha.”

Pemutusan hubungan kerja atau PHK menjadi hal yang menakutkan, baik bagi pekerja/buruh maupun perusahaan, namun harus tetap dilalui demi kepentingan perusahaan. Walaupun sebenarnya, sudah di jelaskan oleh Undang-Undang bahwa di



upayakan dengan segala cara untuk tidak terjadi PHK, namun pada dasarnya terkadang PHK menjadi salah satu yang harus ditempuh oleh perusahaan demi memastikan keberlangsungan usaha.

Sehubungan dampak PHK sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan, maka mekanisme dan prosedur PHK diatur sedemikian rupa agak pekerja/buruh tetap mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak-haknya sesuai dengan ketentuan.

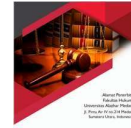
Jika setiap orang berhak atas pekerjaan, orang tersebut setelah mendapat pekerjaan harus berhak pula untuk terus bekerja, artinya tidak diputuskan hubungan kerjanya pada esok harinya setelah ia mendapat pekerjaan, akan tetapi kenyataan bahwa PHK tidak mungkin untuk dicegah seluruhnya. PHK yang didasarkan pada alasan yang terletak pada diri Pekerja/Buruh bahwa PHK dimaksud dikehendaki oleh pengusaha karena terdapat peristiwa hukum yang dilakukan atau melibatkan Pekerja/Buruh. Peristiwa hukum yang dimaksud dapat berbentuk pelanggaran perundang-undangan, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yang didalamnya secara tegas menyebutkan bahwa pelanggaran dapat berakibat putusanya hubungan Pekerja/Buruh dengan Pengusaha.

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 153 ayat 1 menyebutkan bahwa Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja dikarenakan sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 ( dua belas ) bulan secara berturut-turut;
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja/buruh menikah;

- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan gugur kandungan atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja atau buruh lainnya dalam satu perusahaan, kecuali telah di atur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh diluar jam kerja, atau didalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang di atur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. Pekerja/buruh yang mengadakan pengusaha kepada yang berkewajiban mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindakan pidana kejahatan;
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan.;
- j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat di pastikan.

Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan oleh pengusaha bisa mengakibatkan perselisihan antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha atas tindakan PHK yang dilakukan secara sewenang-wenang serta hak-hak pekerja yang harusnya di berikan tidak sesuai dengan apa yang di berikan pengusaha dan sangat merugikan bagi Pekerja/Buruh tersebut. Pekerja/Buruh sering menganggap bahwa PHK adalah salah satu alasan yang dilakukan oleh pengusaha/ perusahaan kepada Pekerja/ Buruh dan salah satu bentuk ketidakadilan demi kepentingan Pengusaha/ Perusahaan serta menjadi-kan pekerja /buruh sebagai korban atas ketidakberdayaan terhadap para pengusaha.



## METODE PENELITIAN

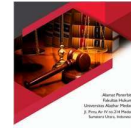
Dalam penelitian ini, penelitian hukum yang digunakan untuk menemukan peraturan-peraturan yang berhubungan dengan syarat-syarat sah suatu perjanjian, hak-hak normatif dalam pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang memenuhi ketentuan perundang-undangan khususnya pada bidang ketenagakerjaan. Dilihat dari permasalahan yang ingin diteliti maka peneliti menggunakan jenis penelitian hukum normatif. Metode penelitian jenis ini juga biasa disebut sebagai penelitian hukum doktriner atau penelitian perpustakaan. Dinamakan penelitian hukum doktriner dikarenakan penelitian ini hanya ditujukan pada peraturan-peraturan tertulis sehingga penelitian ini sangat erat hubungannya pada perpustakaan karena akan membutuhkan data-data yang bersifat sekunder pada perpustakaan. Dalam penelitian hukum normatif hukum yang tertulis dikaji dari berbagai aspek seperti aspek teori, filosofi, perbandingan, struktur/komposisi. Konsistensi, penjelasan umum dan penjelasan pada tiap pasal, formalitas dan kekuatan mengikat suatu undang-undang serta bahasa yang digunakan adalah bahas hukum. Sehingga dapat kita simpulkan pada penelitian hukum normatif mempunyai cakupan yang luas.

Sifat penelitian ini adalah deskriptif analitis dimana maksud dari penelitian deskriptif analitis adalah prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan subjek atau objek dalam penelitian dapat berupa orang, lembaga, masyarakat dan yang lainnya yang pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau apa adanya. Tujuan dari penelitian ini adalah menghasilkan gambaran akurat tentang sebuah kelompok, menggambarkan mekanisme sebuah proses atau hubungan, memberikan gambaran lengkap baik dalam bentuk verbal atau numerikal, menyajikan informasi dasar akan suatu hubungan, menciptakan seperangkat kategori dan mengklasifikasikan subjek penelitian, menjelaskan seperangkat tahapan

atau proses, serta untuk menyimpan informasi bersifat kontradiktif mengenai subjek penelitian. Jadi penelitian ini akan memberikan suatu gambaran atau fenomena yang berhubungan dengan itikad baik dalam perjanjian kerja bersama.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Dimana data sekunder adalah data yang mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan dan sebagainya. Dalam penelitian ini data sekunder terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, bahan hukum tersier. Bahan hukum primer yang terdiri dari peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan persoalan ketenagakerjaan seperti KUHPerduta, Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bahan hukum sekunder adalah bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti buku-buku teks yang ditulis oleh para ahli hukum yang berpengaruh pada jurnal-jurnal hukum, pendapat para sarjana, yurisprudensi dan hasil-hasil simposium mutakhir atau majalah hukum yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini. Bahan hukum tersier adalah bahan yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, berupa Kamus Umum, Kamus Bahasa, Surat Kabar dan Website. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan melalui penelitian kepustakaan (*library research*). Penelitian kepustakaan dilakukan untuk mendapatkan konsep teori atau doktrin, pendapat atau pemikiran konseptual dan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan objek penelitian ini berupa peraturan perundang-undangan.

Bahan hukum primer yang telah disusun secara sistematis kemudian dianalisis secara kualitatif. Analisis kualitatif yaitu suatu kegiatan yang dilakukan oleh penulis untuk menentukan isi atau makna suatu aturan hukum yang dijadikan rujukan dalam menyelesaikan permasalahan hukum yang menjadi objek kajian.



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Keabsahan Suatu Perjanjian*

Berdasarkan KUHPerdota pasal 1313 menyatakan bahwa suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Suatu perjanjian dibuat dengan cuma-cuma atau atas beban. Dibuat dengan cuma-cuma adalah dimana suatu perjanjian dengan mana pihak yang satu memberikan suatu keuntungan kepada pihak yang lain, tanpa menerima manfaat bagi dirinya sendiri. Dibuat dengan atas beban adalah dimana suatu perjanjian yang mewajibkan masing-masing pihak memberikan sesuatu, berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu.

“Menurut Mariam Darus Badruzaman mengatakan bahwa pengertian perjanjian yang terdapat pada Pasal 1313 KUHPerdota tidak lengkap dan terlalu luas. Tidak lengkap karena dirumuskan hanya mengenai perjanjian sepihak saja. Terlalu luas karena perjanjian dapat mencakup hal-hal janji kawin, yaitu perbuatan didalam keluarga yang menimbulkan perjanjian pula. Namun, istimewa sifatnya karena dikuasai oleh ketentuan-ketentuan tersendiri. Sehingga Buku III KUHPerdota secara tidak langsung berlaku untuk mencakup perbuatan melawan hukum, sedangkan didalam perbuatan melawan hukum ini tidak ada unsur persetujuan.”

“*Black’s Law Dictionary* mengatakan mengenai pengertian perjanjian bahwa Perjanjian adalah sebagai suatu perjanjian antara dua orang atau lebih yang menciptakan kewajiban untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu hal yang khusus.”

Apabila dalam suatu perjanjian sudah memenuhi syarat sah perjanjian maka perjanjian tersebut dapat disusun termasuk juga perjanjian kerja yang dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh dengan majikan/pengusaha.

Perjanjian kerja dapat dikatakan sah apabila telah memenuhi syarat sah perjanjian seperti yang tertera dalam pasal 1320 KUHPerdota bahwa suatu perjanjian dikatakan

sah jika memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

#### 1. Kesepakatan

Dalam suatu perjanjian sebelum adanya suatu kesepakatan terlebih dahulu kedua belah pihak mengadakan tawar-menawar yang merupakan suatu proses yang terjadi sebelum terwujud kata kesepakatan yang bertujuan untuk mencari titik temu agar bisa mencapai kata sepakat. Jadi penawaran itu berisikan tentang kehendak dari salah satu atau lebih pihak dalam suatu perjanjian, yang disampaikan kelawan pihaknya, untuk mendapatkan persetujuan dari lawan pihaknya tersebut. Sedangkan apabila pihak lawan tidak menyetujui penawaran yang disampaikan tersebut, maka ia dapat mengajukan penawaran balik, yang memuat ketentuan-ketentuan yang dianggap dapat dipenuhi atau yang sesuai dengan kehendaknya yang dapat dipenuhi atau yang sesuai dengan kehendaknya yang dapat dilaksanakan dan diterima olehnya.

Keadaan tawar menawar ini akan terus berlanjut hingga pada akhirnya kedua belah pihak mencapai kesepakatan mengenai hal-hal yang harus dipenuhi dan dilaksanakan oleh para pihak dalam perjanjian tersebut. Saat penerimaan yang paling akhir dari serangkaian penawaran atau bahkan tawar menawar yang disampaikan dan dimajukan oleh para pihak adalah saat tercapainya kesepakatan.

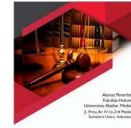
Sebenarnya ada dua kemungkinan yang terjadi dalam hal syarat perjanjian tidak dipenuhi :

a. Kemungkinan pertama adalah, pembatalan atas perjanjian tersebut yang pembatalannya dimintakan kepada hakim/melalui pengadilan. Ini disebut dapat dibatalkan.

b. Kemungkinan kedua adalah, perjanjian itu batal dengan sendirinya, artinya batal demi hukum.

#### 2. Kecakapan

Ketentuan Pasal 1329 KUHPerdota menyatakan bahwa setiap orang adalah cakap untuk membuat perjanjian, kecuali apabila menurut undang-undang dinyatakan tidak



cakap. Ketentuan Pasal 1330 KUHPerdara menyatakan ada beberapa orang yang dianggap tidak cakap untuk membuat perjanjian, yakni :

- a. Orang yang belum dewasa
- b. Mereka yang ditaruh dibawah pengampuan, dan
- c. Orang-orang perempuan, dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang dan pada umumnya kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian tertentu.

Menurut pasal 1330 KUHPerdara bahwa cakap atau *bekwaan* menurut hukum adalah orang sudah dewasa atau yang sudah berumur 21 tahun, orang yang belum dewasa atau belum berumur 21 tahun adalah orang yang masih di bawah pengampuan, orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan semua orang-orang yang telah di larang oleh undang-undang untuk melakukan perjanjian-perjanjian tersebut.

### 3. Suatu Hal Tertentu

Suatu perjanjian yang dipermanjakan adalah suatu barang yang cukup jelas dan tertentu agar dapat menentukan hak dan kewajiban para pihak yang tertuang dalam kesepakatan. Obyek perjanjian adalah pekerjaan yang harus dikerjakan, upah yang harus diterima, serta hak dan kewajiban masing-masing pihak yang ditentukan secara jelas dalam perjanjian, sehingga apabila dikemudian hari terjadi perselisihan dan untuk mengetahui apakah para pihak telah memenuhi prestasinya atau belum.

Menurut pasal 1332 dan pasal 1333 KUHPerdara mengenai suatu hal tertentu bahwa yang dimaksud suatu hal tertentu adalah hanya barang-barang yang dapat diperdagangkan saja dapat menjadi pokok perjanjian dan perjanjian harus mempunyai suatu barang pokok yang paling sedikit ditentukan jenisnya tidaklah menjadi halangan bahwa jumlah barang tidak tentu, asal saja jumlah itu terkemudian dapat ditentukan / dihitung.

### 4. Suatu Sebab Yang Legal

Suatu sebab yang legal merupakan bahwa suatu kontrak wajib dibuat dengan maksud / alasan yang sesuai hukum yang berlaku. Jadi tidak boleh dibuat kontrak untuk melakukan hal-hal yang bertentangan dengan hukum. Dan isi perjanjian tidak dilarang oleh undang-undang atau tidak bertentangan dengan kesusilaan / ketertiban umum (Pasal 1337 KUH Perdata). Selain itu pasal 1335 KUH Perdata juga menentukan bahwa suatu perjanjian yang dibuat tanpa sebab atau dibuat karena suatu sebab yang palsu atau terlarang adalah tidak mempunyai kekuatan hukum.

Suatu perjanjian dikatakan mempunyai sebab yang terlarang, apabila sebab dari suatu perjanjian tersebut :

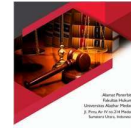
1. Bertentangan dengan undang-undang. Baik karena prestasinya merupakan suatu tindakan yang dilarang oleh undang-undang atau karena masalah yang berkaitan dengan penyelundupan terhadap larangan tersebut.
2. Bertentangan dengan kesusilaan. Hal yang lebih kepada sebab dari dibuatnya suatu perjanjian tersebut, tidak sesuai atau bertentangan dengan kesadaran moral secara umum.

Bertentangan dengan ketertiban umum. Hal ini terjadi, apabila sebab dari suatu perjanjian yang dibuatnya tersebut melawan ketentuan undang-undang, karena salah satu tujuan dibuatnya undang-undang adalah untuk menegakkan ketertiban umum. Ketertiban umum itu sendiri adalah segala hal yang berkaitan dengan masalah kepentingan umum.

### ***Pengaturan Mengenai Hak-Hak Pekerja/ Buruh Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan***

Pada dasarnya perusahaan mempunyai hak yang sudah tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hak-hak tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Perusahaan berhak atas hasil dari pekerjaan karyawan.
2. Perusahaan berhak untuk memerintah/mengatur karyawan atau



tenaga kerja dengan tujuan mencapai target.

3. Perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh/karyawan jika melanggar ketentuan yang telah disepakati sebelumnya.

Pekerja/buruh juga mempunyai hak yang terdapat dalam aturan tersebut. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, pekerja/buruh memiliki beberapa hak berikut ini :

1. Menjadi Anggota Serikat Tenaga Kerja;
2. Jaminan sosial dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3);
3. Menerima Upah yang Layak;
4. Membuat Perjanjian Kerja atau PKB;
5. Hak Atas Perlindungan Keputusan PHK Tidak Adil;
6. Hak Karyawan Perempuan seperti Libur PMS atau Cuti Hamil; dan
7. Pembatasan Waktu Kerja, Istirahat, Cuti dan Libur

### ***Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Perusahaan Terhadap Pekerja/Buruh***

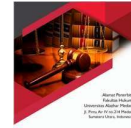
Permasalahan antara tenaga kerja dan perusahaan pada puncaknya bermula dari pemutusan kontrak kerja (PHK) yang dilakukan perusahaan. Pemberhentian atau yang biasa disebut pemecatan, peraturan dan pelaksanaannya dalam hukum positif di Indonesia sudah lama diatur. Pada zaman kolonial, peraturan yang berlaku bagi pekerja yang berstatus pekerja telah sesuai dengan hukum Belanda yang berlaku pada saat itu, dengan perbedaan efek *Burgelijk Wetboek* (BW) dan cara penerapannya pada setiap kelompok penduduk. Setelah Indonesia merdeka, peraturan ketenagakerjaan tersebut tidak lagi diberlakukan dengan diundangkannya peraturan ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 12 tahun 1948.

Terjadinya PHK jika antara kedua belah pihak tidak ada kata kesepakatan tentang pemutusan hubungan kerja, maka PHK tersebut dapat menimbulkan masalah dan perselisihan

dalam hubungan kerja yang sudah pasti akan merugikan salah satu atau kedua pihak yang bersengketa. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Perselisihan yang terjadi antara pekerja/buruh dan pengusaha karena adanya hak maupun perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja. Oleh sebab itu, perselisihan yang berakhir pada PHK akan berdampak pada bertambahnya jumlah pengangguran. Maka, sudah selayaknya pemerintah, pengusaha, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh melakukan upaya terbaiknya untuk tidak terjadi PHK.

Jika terjadi masalah antara pekerja/buruh dan pengusaha, maka penyelesaian yang dapat dilakukan adalah melalui dua cara yaitu melalui di luar hukum (*non-litigasi*) dan di dalam pengadilan (*litigasi*). Dalam pelaksanaan penyelesaian hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha seharusnya ada kesepakatan bersama untuk menyelesaikan masalah secara musyawarah dan mengakhiri masalah tersebut. Pemutusan hubungan kerja tersebut dapat mengakibatkan perselisihan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh pengusaha, perselisihan tersebut dapat mencakup antara lain aspek hukum atau dalil-dalil dalam perjanjian dan hak-hak pekerja/buruh apabila terjadi pemutusan hubungan kerja. Untuk mencapai penyelesaian perselisihan secara musyawarah, kedua belah pihak dapat melakukan perundingan untuk menyelesaikan perselisihan tersebut sebelum membawanya ke pengadilan hubungan Industrial, terutama melalui perundingan bilateral atau penyelesaian perselisihan dapat dipilih oleh para pihak yaitu mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

Penyelesaian perselisihan yang dilakukan secara konsiliasi jika terjadi perselisihan hubungan Industrial berlaku terhadap jenis perselisihan yang ditentukan dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Pelaksanaan konsiliasi mengutamakan penyelesaian untuk mencapai mufakat setelah tercapai kesepakatan. selanjutnya, para pihak akan menandatangani perjanjian bersama di hadapan mediator,



selanjutnya, didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan sertifikat pendaftaran. Penyelesaian selanjutnya, khususnya mediasi adalah penyelesaian masalah kepentingan, pemecatan, dan antar serikat pekerja melalui mediasi oleh seorang konsiliator yang melakukan perundingan untuk mencapai mufakat. jika di tahap ini tercapai kesepakatan, maka perjanjian bersama akan dibuat dan ditandatangani oleh para pihak dengan bantuan mediator, selanjutnya didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial untuk dijadikan akta pendaftaran. Penyelesaian perselisihan selanjutnya yaitu dengan menggunakan arbitrase, dimana kesepakatan ini bersifat mengikat para pihak dan bersifat final. Penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial merupakan cara yang digunakan untuk melanjutkan perkara

## KESIMPULAN

Dalam membuat sebuah perjanjian terdapat syarat sah agar perjanjian tersebut dianggap sah di mata hukum. Namun, sebuah perjanjian dapat batal demi hukum dan perjanjian dapat dibatalkan. Adapun perbedaan antara perjanjian yang batal demi hukum dengan perjanjian yang dapat dibatalkan yaitu dilihat adanya unsur sebagaimana dalam ketentuan Pasal 1320 KUHPdata yaitu dua unsur yang menyangkut unsur subjektif dan dua unsur yang menyangkut unsur objektif dan pembatalan tersebut dapat dilakukan dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan.

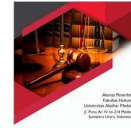
Hak Pekerja berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, dapat disimpulkan bahwa hak-hak pekerja telah diberikan perlindungan apabila terjadi kepailitan. Sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa

hak-hak pekerja itu meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (uang jasa), dan uang penggantian hak seperti yang diatur dalam Pasal 156 ayat (2) (3) dan (4).

Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan oleh pengusaha bisa mengakibatkan perselisihan antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha atas tindakan PHK yang dilakukan secara sewenang-wenang serta hak-hak pekerja yang harusnya di berikan tidak sesuai dengan apa yang di berikan pengusaha dan sangat merugikan bagi Pekerja/Buruh tersebut. Apabila terjadi konflik antara pekerja dan perusahaan, maka penyelesaiannya dapat dilakukan melalui dua cara yaitu melalui jalur di luar hukum (non-litigasi) dan di muka pengadilan (litigasi).

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Zainuddin, 2009, Metode Penelitian Hukum, Jakarta : Sinar Grafika,
- Asikin, H.Zainal dan Amiruddin, 2012, Pengantar Metode Penelitian Hukum, Jakarta : Rajawali Pers,
- Badruzaman, Mariam Darus, 1994, Aneka Hukum Bisnis, Jakarta : Alumni,
- Husni, Lalu, 2009, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Raja Grafindo Persada, Jakarta,
- Ibrahim, Jhony, 2011, Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif, Malang : Banyuwangi Publishing,
- Khakim, Abdul, 2009, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung, Citra Aditya Bakti,
- Muljadi, Kartini dan Gunawan Widjaja, 2010, Perikatan yang Lahir dari Perjanjian, Jakarta : Raja Grafindo Persada,
- Widjaya I.G. Rai, 2004, Merancang Suatu Kontrak Contract Drafting Teori dan Praktik, Jakarta : Kesaint Blanc,
- R. Darmawan, Itikad Baik Dalam Perjanjian Kerja Bersama, <http://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/R%20DARMA.dpf?seque>



nce=1&isAllowed=ydiakses tanggal 18  
February 2019,

Nur Fatin, Pengertian Penelitian Deskriptif Serta  
Tujuannya,

<https://seputarpengertian.blogspot.com/2017/pengertian-penelitian-deskriptif-serta-tujuannya.html?m=1> diakses tanggal 12  
Agustus 2019

Idtesis, Metode Penelitian Hukum Empiris dan  
Normatif, <https://idtesis.com/metode-penelitian-hukum-empiris-dan-normatif/>  
diakses tanggal 15 Agustus 2019

Idtesis, Pengertian dan Jenis Metode Deskripsi,  
[https://idtesis.com/metode-deskripsi,](https://idtesis.com/metode-deskripsi/)  
diakses tanggal 15 Agustus 2019

Abi Asmana, Sebab Yang Halal sebagai Syarat  
Sahnya Perjanjian,  
<http://legalstudies71.blogspot.com/2017/12/sebab-yang-halal-sebagai-syarat-sahnya.html?m=1> diakses tanggal 16 Januari  
2020

Prudis Suryo Inofani & Yuliana, PEMUTUSAN  
HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA  
SEPIHAK DITINJAU DARI UNDANG-  
UNDANG NO. 11 TAHUN 2020  
TENTANG CIPTA KERJA (UU CIPTA  
KERJA) Kajian Putusan Nomor 986  
K/Pdt.Sus-PHI/2023,  
[http://C:/Users/Yoga%20x380/Downloads/  
openjurnal,+1.++Prudis+Suryo+Inofani+dk  
k,+1-8.pdf](http://C:/Users/Yoga%20x380/Downloads/openjurnal,+1.++Prudis+Suryo+Inofani+dkk,+1-8.pdf), diakses tanggal 31 Mei 2024

Adhiya Faisal1, Yashinta Nurul Imani2,  
Muhammad Aria Torik Akbar3, Dwi Desi  
Yayi Tarina, Analisis Pemutusan Hubungan  
Kerja Secara Sepihak oleh Pt. Sumber  
Alfaria Trijaya, Tbk,  
[file:///C:/Users/Yoga%20x380/Downloads/  
72-204-1-PB.pdf](file:///C:/Users/Yoga%20x380/Downloads/72-204-1-PB.pdf), di akses tanggal 6 Juni  
2024