



Tinjauan Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak

Juridic Review of Decision of Partnership Working Relationships

Nor Hafizhjah, Marsella, & Alvin Hamzah Nasution

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Pemutusan hubungan kerja antara buruh dengan majikan (pengusaha) lazimnya dikenal dengan istilah PHK dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati atau diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara buruh dan majikan (pengusaha), meninggalnya buruh atau karena sebab lainnya. Adapun yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja menurut F.X. Djumaldji, adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha. Hak Pekerja/buruh Hak adalah segala sesuatu yang harus didapatkan oleh setiap orang yang telah ada sejak lahir, bahkan dari dalam kandungan sekalipun. Hak-hak pekerja/buruh selalu melekat pada setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji. Karena pekerjaannya. Semua hak dan kewajiban pekerja tercantum jelas Dalam KUHPerdara ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c. Penyelesaian perkara dalam pemutusan hubungan kerja berdasarkan pengadilan hubungan industrial Dilakukan dengan menggunakan cara yang pertama diluar pengadilan (nonlitigasi) dan yang kedua melalui PHI (litigasi). Di luar pengadilan (nonlitigasi) diantaranya: Perundingan secara bipartit, perundingan secara tripartite. Dan proses penyelesaian dibatasi dengan waktu 50 (lima puluh) hari kerja jika lebih maka dianggap putus atau selesai.

Kata Kunci: Pekerja; Perusahaan; Pemutusan Hubungan Kerja.

Abstract

Termination of work relations between workers and employers (entrepreneurs), commonly known as layoffs, can occur due to the expiration of a certain period that has been previously agreed or agreed upon and can also occur because of a dispute between the worker and the employer (entrepreneur), the death of the worker or for other reasons. As for what is meant by termination of employment according to F.X. Djumaldji, is the termination of a work relationship because of certain things that result in the termination of rights and obligations between workers or laborers and entrepreneurs. Worker Rights / labor rights. Rights are everything that must be obtained by everyone who has been there since birth, even from the womb. Workers / laborers rights are always attached to everyone who works for a salary. Because of his job. All rights and obligations of workers are clearly stated in the Civil Code, the provisions regarding the obligations of laborers / workers are regulated in Articles 1603, 1603a, 1603b, and 1603c. Settlement of cases in term of employment based on industrial relations courts is carried out using the first method outside the court (non-litigation) and the second through the PHI (litigation). Outside the court (non-litigation) include: Bipartite negotiations, tripartite negotiations. And the settlement process is limited to 50 (fifty) working days if more then it is considered broken or finished.

Keywords: Workers; Corporations; Termination of employment.

How to Cite: Hafizhjah, N. Marsella, Z. & Nasution, A.H. (2021). Tinjauan Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak. *JUNCTO: Jurnal Ilmiah Hukum*, 3(1) 2021: 91-101,



PENDAHULUAN

Manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial yang artinya dalam memenuhi kebutuhan hidupnya membutuhkan manusia lain, tanpa itu manusia tidak akan bisa bertahan hidup lama. Sebagai contoh untuk memenuhi kebutuhan hidupnya seseorang berjualan, dalam berjualan manusia butuh orang lain, supaya dagangannya dibeli dan menghasilkan uang untuk mencukupi kebutuhan hidupnya, Begitu juga sebaliknya seseorang butuh penjual untuk memenuhi kebutuhan kehidupannya. Manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya melakukan suatu pekerjaan, dalam bekerja kita butuh suatu peristiwa yang melibatkan orang lain untuk berinteraksi agar dapat memberikan hasil berupa uang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. (Utama, 2019; Afwina, 2019).

Dalam berinteraksi dimasyarakat akan timbul yang namanya suatu peristiwa hukum yang dilakukan antara subjek hukum satu atau lebih dengan subjek hukum satu atau lebih lainnya, istilah subjek hukum berasal dari terjemahan *rechtssubjek* atau *law of subject* Pada umumnya *rechtssubjek* diartikan sebagai, pendukung hak dan kewajiban subjek.. (Salim H.S, 2001)

Hukum mempunyai kedudukan peranan yang sangat penting di dalam mengatur kehidupan dalam bermasyarakat antara masyarakat yang satu dengan masyarakat yang lain, khususnya masuk dalam hukum keperdataan. Subjek hukum terbagi menjadi dua, yang pertama yaitu manusia (*naturalijk person*) dimana mempunyai hak sejak dilahirkan, namun tidak semua manusia mempunyai kewenangan dan kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum, hanya orang yang telah dewasa berumur 21 tahun dan yang sudah kawin, dan yang kedua badan hukum (*recht person*) Dalam hubungan antara *recht person* dan *naturalik person* di era modern seperti ini tidak bisa dihindari, contohnya pada perkembangan arus globalisasi ekonomi dunia, akan berdampak pada salah satunya kerjasama di bidang pekerjaan. Akan muncul dimana sebuah hubungan hukum antara badan hukum (perusahaan) sebagai majikan dan manusia sebagai karyawan atau pekerja, yang mengikatkan dirinya dalam suatu perjanjian kerja sehingga menyebabkan adanya hubungan kerja diantar keduanya. (Kaban dkk, 2020; Barus dkk, 2020).

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Sebagai suatu Undang-undang yang tujuannya memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarga, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan panduan mengenai perjanjian kerja. (R. Joni Bambang S, 2013)

Jika berbicara mengenai perjanjian. Pada umumnya pengertian perjanjian diatur dalam KUHPerdota pasal 1313 yang berbunyi: "perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya". Dalam hal ini perjanjian juga terjadi terhadap para pekerja, yang mana Perjanjian kerja adalah perjanjian antara dua pihak yaitu buruh dengan majikan, perjanjian ini ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (*Dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (buruh). (R,Subekti, 2012)

Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang memaksa, karena para pihak tidak dapat menentukan sendiri keinginan dalam perjanjian sebagaimana layaknya dalam hukum perikatan dikenal dengan istilah "kebebasan berkontrak" yang tercantum dalam pasal 1338 KUHPerdota. Dengan adanya perjanjian kerja, para pihak yang mengadakan perjanjian mempunyai hubungan hukum yang disebut hubungan kerja, dan sejak itulah terhadap mereka yang mengadakan perjanjian kerja berlaku hukum perburuhan. (Marpaung dkk, 2020; Napitupulu dkk, 2019).

Dalam hal ini perjanjian juga terjadi terhadap para pekerja, yang mana Perjanjian kerja adalah perjanjian antara dua pihak yaitu buruh dengan majikan, perjanjian ini ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (*Dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (buruh).

Perjanjian kerja yang didasarkan pada pengertian Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak disebutkan bentuk perjanjiannya tertulis atau lisan, demikian juga mengenai jangka waktunya ditentukan atau tidak. sebagaimana sebelumnya diatur dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Mengenai bentuk perjanjian kerja pada ketentuannya diatur berdasarkan Pasal 51 ayat (1) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

1. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan;
2. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Secara normatif perjanjian kerja bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu dalam proses pembuktian. Namun pada dasarnya tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis yang disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia (SDM) maupun karena kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan. (Simanjuntak dkk, 2017; Silalahi dkk, 2019).

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 54 ayat (1) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :

- a) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c) Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d) Tempat pekerjaan;
- e) Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Pasal 54 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ketentuan isi dari pasal tersebut memberikan arti bahwa yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan dalam ayat ini apabila di perusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama maka isi perjanjian kerja baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan.

Isi dari perjanjian hubungan kerja tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang yang bersifat memaksa ataupun yang bertentangan dengan tata susila yang berlaku dalam masyarakat, ataupun ketertiban umum. Bila hal tersebut sampai terjadi maka perjanjian kerja tersebut dianggap tidak sah dan batal. Perjanjian kerja memegang peranan penting dan merupakan sarana untuk mewujudkan hubungan kerja yang baik dalam praktek sehari-hari, maka perjanjian kerja pada umumnya hanya berlaku bagi pekerja dan pengusaha yang mengadakan perjanjian kerja.

Bahwa dalam perjanjian kerja yang diperjanjikan, saat sudah terjadi perjanjian maka salah satu pihak akan menjadi tenaga kerja dan / ketenagakerjaan. tenaga kerja adalah setiap orang

yang mampu melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sedangkan Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pada dasarnya ketenagakerjaan dapat diklasifikasikan minimal menjadi tiga macam yakni tenaga kerja terdidik (*skill labour*), tenaga kerja terlatih (*trainer labour*), tenaga kerja tidak terlatih (*unskill labour*) yaitu :

1. Tenaga kerja terdidik (*skill labour*)
Tenaga kerja terdidik (*skill labour*) adalah tenaga kerja yang pernah memperoleh pendidikan formal dalam bidang tertentu tetapi mereka belum pernah dilatih dalam bidang tersebut.
2. Tenaga kerja Terlatih (*trained labour*)
Yang dimaksud tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang telah bekerja dan pernah mengikuti latihan sesuai dengan bidangnya, misalnya seorang yang telah menamatkan studinya dalam bidang akuntansi, maka mereka dapat digolongkan sebagai tenaga kerja terlatih. Tenaga kerja terlatih ini dapat disamakan dengan tenaga kerja yang sudah berpengalaman.
3. Tenaga kerja tidak terlatih (*unskill labour*)
Yang dimaksud tenaga kerja tidak terlatih adalah tenaga kerja di luar tenaga kerja terdidik dan juga tenaga kerja terlatih. Tenaga kerja tidak terlatih ini merupakan bagian terbesar dari seluruh tenaga kerja yang ada. Mereka umumnya hanya mengenyam pendidikan formal pada tataran tingkat bawah dan tidak mempunyai keahlian yang memadai karena memang belum ada pengalaman kerja, sehingga pekerjaan yang dikerjakannya pun umumnya tidak memerlukan keahlian secara spesifik. Misalnya seorang pelajar (Tingkat Sekolah Dasar, Tingkat Sekolah Menengah, Tingkat Sekolah Lanjutan Atas) drop out, maka mereka dapat digolongkan pada tenaga kerja tidak terlatih.

Dengan adanya perjanjian kerja, pengusaha harus mampu memberikan pengarahan/penempatan kerja sehubungan dengan adanya kewajiban mengusahakan pekerjaan atau menyediakan pekerjaan, yang tak lain untuk mengurangi jumlah pengangguran di Indonesia. Perjanjian diartikan sebagai suatu perhubungan hukum mengenai harta benda antar dua pihak, dalam mana suatu pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan sesuatu hal berhak menuntut pelaksanaan janji itu. (R. Wirjono Prodjodikoro, 2000)

Adapun permasalahan yang diangkat sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut: *Pertama*, Bagaimana hak dan kewajiban pekerja dalam hubungan kerja? *Kedua*, Bagaimana Penyelesaian perkara dalam pemutusan hubungan kerja berdasarkan pengadilan hubungan industrial?

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diungkapkan sebelumnya maka untuk mengarahkan suatu penulisan diperlukan adanya tujuan, adapun yang menjadi tujuan penulis dalam menyusun tulisan ini yaitu Untuk mengetahui bagaimana hak dan kewajiban pekerja dalam hubungan kerja berdasarkan putusan nomor 152/Pdt. Sus-PHI/2018/PN.mdn, Untuk mengetahui Penyelesaian perkara dalam pemutusan hubungan kerja berdasarkan pengadilan hubungan industrial.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode yuridis normatif dengan pendekatan secara kualitatif. Metode yuridis normatif digunakan dalam penelitian ini guna melakukan penelusuran terhadap norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perjanjian pengangkutan yang berlaku serta memperoleh data maupun keterangan yang terdapat dalam berbagai literatur di perpustakaan, jurnal hasil penelitian, website, koran dan sebagainya.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Dalam penelitian pustaka yaitu melakukan penelitian dengan berbagai sumber bacaan seperti buku-buku, karangan-karangan ilmiah, serta pendapat-pendapat para sarjana. Adapun dalam metode penelitian hukum normatif terdapat tiga macam teknik dalam pengumpulan data penelitian pustaka yaitu:

1. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang terdiri dari norma-norma atau kaidah-kaidah hukum, peraturan dasar seperti peraturan perundang-undangan yang meliputi Undang-Undang, peraturan pemerintah, peraturan Presiden, dan peraturan menteri.
2. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer seperti buku-buku yang menguraikan materi yang tertulis yang dikarang oleh para sarjan.
3. Bahan hukum tersier yaitu bahan yang berkaitan dengan penulisan ini yang memberi petunjuk-petunjuk maupun penjelasan terhadap hukum primer dan sekunder seperti jurnal hukum, karya ilmiah, website, dan sebagainya yang berkaitan dengan permasalahan.

b. Penelitian Lapangan (*Field research*)

Penelitian ini dilakukan dengan cara mendatangi langsung ke lapangan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.

Sifat penelitian ini secara deskriptif analisis yaitu untuk memberikan data yang seteliti mungkin dilakukan Penelitian pada pengadilan negeri Medan dengan mengambil beberapa data dan dengan menganalisis yang berkaitan dengan penulisan skripsi.

Dalam penulisan proposal skripsi ini langsung mengambil data yang dibutuhkan ke Pengadilan Negeri Medan, Jalan Pengadilan No. 8 Kelurahan Petisah Tengah, Kecamatan Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20236.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hak dan Kewajiban Pekerja Dalam Hubungan Kerja Berdasarkan Putusan 152/Pdt. Sus- PHI/2018/PN.Mdn

Hak Pekerja/buruh Hak adalah segala sesuatu yang harus didapatkan oleh setiap orang yang telah ada sejak lahir, bahkan dari dalam kandungan sekalipun. Hak-hak pekerja/buruh selalu melekat pada setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji. Karena pekerjaannya. dibawah perintah orang pemberi kerja maka seorang pekerja perlu memperoleh jaminan perlindungan dari tindakan yang sewenang-wenang dari orang yang membayar gajinya. Hak pekerja/buruh tersebut muncul secara bersamaan ketika si pekerja/buruh mengikat dirinya pada si majikan untuk melakukan suatu pekerjaan. Beberapa hak-hak pekerja sebagai berikut: Hak atas upah, Hak untuk mendapatkan cuti tahunan dan dapat dijalankan sesuai dengan aturan yang berlaku, Hak untuk mendapatkan kesamaan derajat dimuka hukum, Hak untuk menjalankan ibadah sesuai dengan ajaran agamanya masing-masing, dan Hak untuk mengemukakan pendapat.

Hak-hak pekerja ini hanya ada sewaktu seseorang menjadi pekerja, hak ini melekat pada mereka yang bekerja. Setiap pekerja/buruh memiliki hak-hak pada saat mereka di PHK oleh pengusaha baik yang tertera dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maupun menurut Undang-Undang terkait. Pekerja/buruh mempunyai hak-haknya diantaranya: Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Ganti Kerugian. Uang Pesangon adalah pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai Akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja. Uang Penghargaan Masa Kerja adalah uang penghargaan pengusaha kepada pekerja yang besarnya dikaitkan dengan lamanya masa kerja. Uang Ganti Kerugian

adalah pemberian berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai pengganti dari hak-hak yang belum diambil seperti istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan ketempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan. (Lalu Husni, 2000)

Ketika si pekerja sudah tidak menjadi pekerja/buruh lagi, hak-hak yang pernah ada padanya secara otomatis menjadi hilang Dalam KUHPerdara ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c KUHPerdara yang pada intinya adalah sebagai berikut:

a) Kewajiban Buruh/Pekerja

- 1) Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan; melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan. Untuk itulah mengingat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang sangat pribadi sifatnya karena berkaitan dengan keahliannya, maka berdasarkan ketentuan peraturan perundang - undangan jika pekerja meninggal dunia, maka hubungan kerja berakhir dengan sendirinya (PHK demi hukum).
- 2) Buruh/pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha; dalam melakukan pekerjaan buruh/pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaik - baiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut.
- 3) Kewajiban membayar ganti rugi dan denda; jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

b) Kewajiban Pengusaha

- 1) Kewajiban membayar upah; dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. Ketentuan tentang upah ini juga telah mengalami perubahan pengaturan kearah hukum publik. Hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar oleh pengusaha yang dikenal dengan nama upah minimum, maupun pengaturan upah dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah ini penting guna menjaga agar jangan sampai besarnya upah yang diterima oleh pekerja terlampau rendah sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja meskipun secara minimum sekalipun.
- 2) Kewajiban memberikan istirahat/cuti; pihak majikan/pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian diharapkan gairah kerja akan tetap stabil. Cuti tahunan yang lamanya 12 hari kerja. Selain itu pekerja juga berhak atas cuti panjang selama 2 bulan setelah bekerja terus - menerus selama 6 tahun pada suatu perusahaan (Pasal 79 ayat 2 Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- 3) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan; majikan/pengusaha wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan (Pasal 1602x KUHPerdara). Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan, tetapi juga bagi pekerja yang tidak bertempat tinggal di rumah majikan. Perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, kematian telah dijamin melalui perlindungan Jamsostek sebagaimana diatur dalam Undang - Undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek.
- 4) Kewajiban memberikan surat keterangan; kewajiban ini didasarkan pada ketentuan Pasal 1602 a KUHPerdara yang menentukan bahwa majikan/pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan.

Dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa kerja). Surat keterangan itu juga diberikan meskipun inisiatif pemutusan hubungan kerja datangnya dari pihak pekerja. Surat keterangan tersebut sangat

penting artinya sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga ia diperlakukan sesuai dengan pengalaman kerjanya. Kewajiban pekerja/buruh yang telah dipaparkan di atas merupakan hak pengusaha atau pemberi kerja, sebaliknya kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja. (Lalu Husni, 2010)

Penyelesaian Perkara Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Pengadilan Hubungan Industrial

Dilakukan dengan menggunakan cara yang pertama diluar pengadilan (nonlitigasi) dan yang kedua melalui PHI (litigasi). Di luar pengadilan (nonlitigasi) diantaranya: Perundingan secara bipartit, perundingan secara tripartite. Tripartite merupakan perundingan yang melibatkan pihak ketiga yang netral yaitu mediator, konsiliator dan arbiter. Upaya penyelesaian secara tripartit ini baru dapat dilakukan apabila usaha bipartit telah dilakukan. (H. Mohammed Saleh, 2012)

a. Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di luar pengadilan

Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial apabila pada tahap mediasi atau konsiliasi tidak tercapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Dalam hal terjadinya perselisihan hubungan kerja maka berikut ini akan dijelaskan mengenai penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja yang tentunya terjadi pada para pihak yakni pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha yang selanjutnya akan menyelesaikannya melalui tahap-tahap sebagai berikut:

1) Perundingan Bipartit

Adapun definisi perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. (R. Goenawan Oetomo, 2004)

Perundingan bipartite adalah perundingan antara pekerja/buruh atau pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial (Pasal 1 angka 10 Undang - Undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial) Perundingan bipartit ini sebenarnya selain wajib juga lebih menguntungkan karena para pihak melakukan perundingan secara kekeluargaan yang tentunya hemat biaya dan waktu karena waktudan tempat ditentukan sendiri oleh para pihak yang berselisih dan para pihak dapat membicarakannya secara baik-baik dengan musyawarah untuk mencari solusi atau jalan keluar yang menguntungkan para pihak yang berselisih. Perundingan bipartit ini wajib karena sebagaimana telah diatur dalam ketentuan Undang - Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI) Nomor 2 Tahun 2004, Pasal 3 ayat (1) yang menyatakan sebagai berikut: "Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat".

Mengenai jangka waktu bipartit yakni: penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan (Pasal 3 ayat (2) UUPPHI).

Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal (Pasal 3 ayat (3) UUPPHI). Dalam perundingan Bipartit akan terjadi dua kemungkinan yang akan terjadi yaitu:

a) Para Pihak Sepakat

Apabila perundingan bipartit mencapai kesepakatan, maka dibuatlah berita acara perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak, perjanjian yang telah disepakati tersebut wajib didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan wilayah para pihak

mengadakan perjanjian bersama dan perjanjian bersama tersebut akan berlaku mengikat untuk para pihak.

b) Para Pihak Tidak Sepakat

Apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan atau gagal atau salah satu pihak menolak untuk berunding, maka kedua belah pihak atau salah satu pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya - upaya penyelesaian perselisihan melalui bipartite telah dilakukan, tetapi gagal (Pasal 4 ayat (1) UUPPHI) Selanjutnya, Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase (Pasal 4 ayat (3) UUPPHI).

2) Selanjutnya Dilanjutkan Ke Mediasi Atau Konsiliasi

Mengenai Mediasi dan konsiliasi akan menjadi pilihan para pihak untuk menyelesaikan perselisihan dalam memilih mediasi atau konsiliasi, pada pokoknya adalah mediasi itu dilakukan apabila para pihak yang berselisih tidak menentukan pilihan untuk penyelesaian sengketa atau perselisihan yang mereka alami maka otomatis akan diteruskan ke Mediasi atau pun para pihak memilih Mediasi maka akan diteruskan ke Mediasi, lain halnya apa bila mereka sepakat untuk menentukan pilihan untuk menyelesaikan perselisihan, misalnya para pihak sepakat memilih Konsiliasi, maka proses perkara akan diteruskan ke Konsiliasi sebagaimana yang telah mereka pilih bersama - sama.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial :

a) Pengajuan Gugatan

Dalam hal mediasi atau konsiliasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Gugatan perselisihan hubungan Industrial ke pengadilan oleh salah satu pihak yang berselisih, dengan menyertakan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Pengadilan wajib mengembalikan berkas gugatan kepada penggugat jika tidak dilengkapi risalah tersebut (Pasal 83 ayat (1) UUPPHI) Adapun proses selanjutnya yaitu Ketua Pengadilan Negeri dalam waktu selambat - lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima gugatan harus sudah menetapkan Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perselisihan (Pasal 88 ayat (1) UUPPHI)

b) Pemeriksaan di Pengadilan Hubungan Industrial

Dalam proses penyelesaian perkara di Pengadilan Hubungan Industrial, melalui pemeriksaan dengan acara biasa dan pemeriksaan dengan acara cepat.

1) Pemeriksaan Dengan Acara Biasa

Apabila proses perkara tidak sesuai dengan sebagaimana dimaksud diatas dalam Pasal 88 ayat (1) UUPPHI, maka sidang tidak sah. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerjasejak penetapan Majelis Hakim dilakukan oleh ketua pengadilan negeri, maka Ketua Majelis Hakim harus sudah melakukan sidang pertama (Pasal 89 ayat (1) UUPPHI) Adapun mengenai tata cara yang harus diperhatikan pemanggilan untuk datang ke persidangan yakni:

- a. Pemanggilan untuk datang ke sidang dilakukan secara sah apabila disampaikan dengan surat panggilan kepada para pihak di alamat tempat tinggalnya atau apabila tempat tinggalnya tidak diketahui disampaikan di tempat kediaman terakhir.
- b. Apabila pihak yang dipanggil tidak ada di tempat tinggalnya atau tempat tinggal kediaman terakhir, surat panggilan disampaikan melalui Kepala Kelurahan atau Kepala Desa yang daerah hukumnya meliputi tempat tinggal pihak yang dipanggil atau tempat kediaman yang terakhir.
- c. Penerimaan surat panggilan oleh pihak yang dipanggil sendiri atau melalui orang lain dilakukan dengan tanda penerimaan.

- d. Apabila tempat tinggal maupun tempat kediaman terakhir tidak dikenal, maka surat panggilan ditempelkan pada tempat pengumuman di gedung Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksanya. Tata cara pemanggilan dalam persidangan ini sangatlah penting karena apa bila pemanggilan para pihak untuk datang ke sidang tidak sesuai dengan sebagaimana telah diatur di atas maka pemanggilan tidak sah. Dalam hal salah satu pihak atau para pihak tidak dapat menghadiri sidang tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, ketua Majelis Hakim menetapkan hari sidang berikutnya, dan hari sidang yang ditetapkan Majelis hakim tersebut harus ditetapkan selambat - lambatnya 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal penundaan hari sidang. Penundaan hari sidang tersebut sebanyak - banyaknya 2 (dua) kali penundaan (Pasal 93 UUPPHI) penundaan yang kedua kalinya biasa disebut penundaan terakhir.

Dalam proses persidangan ada kalanya para pihak yang telah dipanggil secara patut dan sah, tidak menghadiri sidang baik itu penggugat maupun tergugat, berikut penjelasan mengenai ketidakhadiran penggugat dan tergugat. Jika pengugat atau kuasa hukumnya tidak datang menghadap pengadilan pada sidang penundaan terakhir dan telah dipanggil secara sah dan patut serta sesuai dengan yang telah di atur dalam Undang - Undang Pengadilan Hubungan Industrial, maka gugatannya dianggap gugur, akan tetapi pengugat atau kuasa hukumnya berhak mengajukan gugatan sekali lagi, sementara jika tergugat atau kuasa hukumnya yang secara sah telah dipanggil secara patut sebagaimana dimaksud dalam Undang - Undang Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana dijelaskan sebelumnya mengenai tata cara pemanggilan, tidak datang menghadap sidang pada penundaan terakhir, maka Majelis Hakim dapat memeriksa dan memutus perselisihan tanpa dihadiri tergugat.

2) Pemeriksaan Dengan Acara Cepat

Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak, yang harus disimpulkan dari alasan - alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/atau salah satu pihak dapat mengajukan permohonan kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat. Dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan tersebut, Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan tersebut dan penetapan ini tidak dapat dilakukan upaya hukum (Pasal 98 UUPPHI). Setelah permohonan pemeriksaan acara cepat diterima atau dikabulkan maka, setelah itu menentukan majelis hakim yang akan menyelesaikan perkara, menentukan hari dan tempat dalam waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan. Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian keduabelah pihak, masing-masing ditentukan tidak melebihi 14 (empat belas) hari kerja (Pasal 99 UUPPHI).

Pengambilan Putusan oleh Hakim Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam waktu paling lama 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak dimulainya sidang pertama. Dalam hal tergugat tidak hadir dalam persidangan maka Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial dalam waktu selambat - lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah putusan hakim dibacakan, harus sudah menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak dapat hadir tersebut.

Setelah putusan ditandatangani, dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari kerja Panitera Muda harus sudah menerbitkan salinan putusan. Setelah putusan diterbitkan, Panitera Pengadilan Negeri dalam waktu selambat -lambatnya 7 (tujuh) hari kerja harus sudah mengirimkan salinan putusan kepada para pihak.

c) Pemeriksaan Kasasi di Mahkamah Agung

Mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan akhir dan bersifat tetap, dengan demikian perselisihan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan tidak dapat diajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung. (Pasal 109 UUPPHI). Mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan dalam jangka waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja (Pasal 110 UUPPHI) :

1. Bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang majelis hakim;
2. Bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.

Putusan yang telah berkekuatan hukum tetap tidak dapat diajukan kasasi oleh karena itu dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari kerja sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, jika ada salah satu pihak yang tidak puas dengan putusan Pengadilan Hubungan Industrial dapat mengajukan kasasi sebelum putusan tersebut mempunyai kekuatan hukum tetap.

SIMPULAN

1. Hak Pekerja/buruh Hak adalah segala sesuatu yang harus didapatkan oleh setiap orang yang telah ada sejak lahir, bahkan dari dalam kandungan sekalipun. Hak-hak pekerja/buruh selalu melekat pada setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji. Karena pekerjaannya. Semua hak dan kewajiban pekerja tercantum jelas Dalam KUHPerdata ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603 a, 1603 b, dan 1603 c.
2. Penyelesaian perkara dalam pemutusan hubungan kerja berdasarkan pengadilan hubungan industrial Dilakukan dengan menggunakan cara yang pertama diluar pengadilan (nonlitigasi) dan yang kedua melalui PHI (litigasi). Di luar pengadilan (nonlitigasi) diantaranya: Perundingan secara bipartit, perundingan secara tripartite. Dan proses penyelesaian dibatasi dengan waktu 50 (lima puluh) hari kerja jika lebih maka dianggap putus atau selesai.

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmad dan karunia-Nya lah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area. Adapun judul dari skripsi ini adalah **TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK(Studi Putusan No. 152/Pdt. Sus-PHI/2018/PN.Mdn.**

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak sehingga pada kesempatan ini penulis tidak lupa mengucapkan terimakasih kepada : Kedua Orang Tua Saya Ibu Lisda Sari Nasution dan Bapak Selamat Herry Hantoro yang telah menginspirasi hidup saya dan menjadi motivasi saya untuk menjadi kan skripsi ini bermanfaat bagi orang banyak, Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area, Bapak Dr. Rizkan Zuliandi, SH, M.H, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area, Bapak Zaini Munawir, SH, M.Hum, selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Medan Area, Bapak Ridho Mubarak, S.H, M.H selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Medan Area, Ibu Ika Khairunnisa Simanjuntak, S.H., M.H selaku Ketua Departemen Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Medan Area dan yang telah melanjarkan judul Skripsi saya, Bapak Dr. Taufik Siregar, S.H., M.Hum selaku Ketua Skripsi saya, Ibu Marsella, S.H., M.Kn selaku dosen Pembimbing I Skripsi saya yang telah memberikan nasihat dan masukan sehingga tulisan dan penilitan ini dapat bermanfaat bagi orang yang membacanya, Bapak Alvin Hamzah Nasution, S.H., M.H selaku dosen Pembimbing II Skripsi saya yang telah memberikan banyak motivasi dan arahan dalam membimbing penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, Ibu Ria Nurvika Ginting, SH, MH, selaku sekretaris skripsi saya, Ibu Sri Hidayani , SH, M.Hum, selaku dosen Pembimbing

Akademik saya yang telah banyak memberikan arahan dan kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-satu, tiada maksud mengecilkan arti pentingnya bantuan dan peran mereka, dan untuk itu disampaikan ucapan terimakasih setulus-tulusnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afwina, R. (2019). Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial, dan Stres Kerja Dokter Residen di Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 2 (2): 229-236
- Barus, R., Dewi, S., & Khairuddin, K. (2020). Komunikasi Interpersonal Tenaga Kerja Indonesia dan Anak. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 369-376. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.310>
- H. Mohammad Saleh, *Seraut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2012,
- Kaban, A., Nasution, A., & Mubarak, R. (2020). Tinjauan Yuridis Terhadap Tindak Pidana Perdagangan Orang Oleh Penyedia Jasa Pekerja Seks Komersial (Studi Putusan Nomor 741/Pid.Sus/2016/PN. Mdn). *JUNCTO: Jurnal Ilmiah Hukum*, 2(2), 181-188. doi:<https://doi.org/10.31289/juncto.v2i2.327>
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2000,
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta 2005 : Raja Grafindo Persada,
- Marpaung, R. Marbun, J. & Muazzul. (2020) Pelaksanaan Tugas Dan Wewenang Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kota Medan *ARBITER: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*. 2(1) 2020: 50-61
- Napitupulu, O, Rafiqi & Wahyuni, W.S (2019). Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Pekerjaan Optimalisasi Sistem Pengembangan Air Minum Ibu Kota Kecamatan Siantar Narumonda Kabupaten Toba Samosir (Studi Pada PT. Nugraha Tyaga Supala). *JUNCTO*, 1(2) 2019: 129-135,
- R. Goenawan Oetomo, *Pengantar Hukum Perburuhan & Hukum Perburuhan Indonesia*,
- R. Joni Bambang S., *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung, Pustaka Setia, 2013,
- R.Subekti, *Aneka Perjanjian*, Penerbit Alumni, Bandung, 2012,
- R.Wirjono Prodjodikoro, *Asas-asas Hukum Perjanjian*. Bandung: Mandar Maju. 2000.
- Salim H.S, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis*, Jakarta. Sinar Grafika, 2001,
- Silalahi, S.D, Munawir, Z & Syaputra, M.Y.A, (2019). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Kontrak (Studi Kasus Putusan Nomor : 82/Pdt.Sus-Phi/2016/PN. Mdn). *JUNCTO*, 1(2) 2019: 174-182,
- Simanjuntak, S , Hasibuan , A,L & Mubarak, R (2017). Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan Kepada Pekerja (Study Kasus: Putusan No.36/G/2014/PHI Medan) *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum* 4 (1) 2017: 23-29
- Utama, A.M. (2019). Tinjauan terhadap Kualitas Kerja Karyawan Berdasarkan Pengalaman Kerja dan Motivasi pada PT. Latexindo Toba Perkasa Kabupaten Deli Serdang. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 2 (2): 279-291.