

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Bekerja merupakan salah satu kodrat manusia. Di Indonesia, meskipun angka wiraswasta semakin bertambah dalam beberapa tahun terakhir, tetapi sebagian besar usia produktif masih melakukan pekerjaannya sebagai karyawan di sebuah perusahaan. Hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan tidak bisa lepas dari ikatan Perjanjian Kerja. Di Indonesia dasar hukum perjanjian kerja telah diundangkan yaitu melalui Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan UU Ketenagakerjaan). Pasal 1 ayat (14) UU Ketenagakerjaan mendefinisikan bahwa “Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.” Pasal 50 UU Ketenagakerjaan juga menegaskan bahwa sebuah hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja yang melandasinya.

Pasal 1601a KUHPerdara memberikan pengertian bahwa “Perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu tertentu”. Imam Soepomo berpendapat, bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak pertama (pekerja/buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah, sedangkan pihak kedua (majikan/pengusaha) mengikatkan diri untuk memperkerjakan pekerja dengan membayar upah.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Imam Soepomo, **Pengantar Hukum Perburuhan**, Djambatan, Jakarta, 1983, h. 53.

Pasal 56 UU Ketenagakerjaan membedakan perjanjian kerja menjadi 2 (dua), yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Di dalam prakteknya, PKWT sering disebut sebagai Kontrak Kerja. Menurut Pasal 56 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, Kontrak Kerja adalah perjanjian kerja yang dibuat untuk “jangka waktu tertentu; atau selesainya suatu pekerjaan tertentu”. Jadi di dalam sebuah Kontrak Kerja harus ada jangka waktu yang ditentukan, yaitu tanggal mulainya perjanjian dan tanggal berakhirnya perjanjian. Di samping itu, Kontrak Kerja seharusnya tidak dapat diterapkan untuk semua jenis pekerjaan, melainkan pekerjaan-pekerjaan tertentu yang telah ditentukan dalam UU Ketenagakerjaan.

Pemutusan Kontrak Kerja diatur dalam pasal 61 dan 62 UU Ketenagakerjaan, yang berbunyi:

#### Pasal 61

- (1) Perjanjian kerja berakhir apabila:
  - a. pekerja meninggal dunia;
  - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
  - c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
  - d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- (2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
- (3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.
- (4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
- (5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-

undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

#### Pasal 62

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Pasal 61 di atas mengatur tentang berakhirnya sebuah Kontrak Kerja, sedangkan Pasal 62 mengatur tentang sanksi atas terputusnya sebuah Kontrak Kerja yang harus dibayarkan oleh pihak yang memutuskan Kontrak Kerja.

Di dalam tesis, saya mengangkat sebuah kasus terkait penerapan Kontrak Kerja di Perusahaan X. Kasus tersebut adalah tentang pemutusan Kontrak Kerja secara sepihak oleh Perusahaan X dengan alasan efisiensi. Pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut PHK) tersebut disertai dengan Surat Kesepakatan Pemutusan Hubungan Kerja yang dimintakan kepada Karyawan yang bersangkutan untuk ditandatangani. Surat Kesepakatan Pemutusan Hubungan Kerja ini disertai dengan kompensasi yaitu uang PHK. Besarnya Uang PHK ini mengikuti ketentuan dari Kontrak Kerja, yang nominalnya berbeda dengan ketentuan dari Pasal 62 UU Ketenagakerjaan. Salah satu pasal dalam Kontrak Kerja pada Perusahaan X tersebut berbunyi:

- (1) Kesepakatan Kerja ini berakhir demi hukum dengan berakhirnya waktu yang ditentukan.
- (2) Kesepakatan Kerja ini sewaktu-waktu dapat diakhiri oleh masing-masing pihak apabila ternyata salah satu pihak melanggar dan atau tidak menaati ketentuan-ketentuan yang termuat dalam Kesepakatan Kerja ini dan Peraturan Perusahaan X.
- (3) Apabila PIHAK KEDUA membatalkan/memutus Kesepakatan Kerja ini secara sepihak tanpa alasan yang dapat diterima oleh PIHAK PERTAMA sebelum masa berlakunya berakhir, maka PIHAK PERTAMA hanya

akan membayar gaji PIHAK KEDUA sampai hari terakhir ia bekerja dan PIHAK KEDUA diwajibkan membayar ganti rugi kepada PIHAK PERTAMA sebesar 1 (satu) bulan gaji (garis bawah dari penulis).

- (4) Apabila PIHAK PERTAMA menilai PIHAK KEDUA tidak memenuhi standar kerja yang ditentukan atau tidak memenuhi ketentuan yang berlaku, maka Kesepakatan Kerja ini dapat dibatalkan tanpa harus menunggu berakhirnya masa berlaku Kesepakatan Kerja ini. Dalam hal ini PIHAK PERTAMA akan membayar ganti rugi sampai hari terakhir bekerja ditambah 1 (satu) bulan gaji (garis bawah dari penulis).

Dengan demikian terdapat perbedaan nilai uang PHK antara yang dicantumkan dalam Surat Kesepakatan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu 1 (satu) bulan gaji sesuai ayat (4) tersebut di atas, dengan sejumlah sisa masa Kontrak Kerja sesuai ketentuan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan. Beberapa Karyawan dengan status Kontrak Kerja menganggap nilai tersebut tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, sehingga menimbulkan perselisihan. Atas dasar latar belakang tersebut, menarik untuk dijadikan obyek penelitian dengan judul **“Pemutusan Kontrak Kerja dengan Alasan Efisiensi Beserta dengan Kompensasi yang Diberikan di Perusahaan X”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, perlu dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah alasan efisiensi untuk pemutusan Kontrak Kerja dapat dibenarkan secara hukum?
2. Apakah penyimpangan pemberian uang kompensasi PHK menurut UU Ketenagakerjaan dapat dibenarkan secara hukum?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan diadakannya penelitian ini ada 2 (dua), pertama yaitu **tujuan akademis**. Penelitian ini dibuat sebagai syarat kelulusan dari Program Studi Magister Hukum, di Universitas Pelita Harapan Surabaya. Tujuan yang kedua adalah **tujuan praktis**, yaitu:

1. Untuk lebih memahami tentang syarat dan ketentuan pemutusan Kontrak Kerjasama praktek penerapannya di dunia kerja.
2. Untuk lebih memahami tentang posisi hukum dari Kontrak Kerja terhadap Undang-Undang yang berlaku, khususnya terkait kompensasi Uang PHK secara sepihak bagi karyawan yang berstatus Kontrak.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama menempuh Program Studi Magister Hukum dengan cara membuat laporan penelitian secara ilmiah dan sistematis. Sedangkan manfaat praktis bagi dunia industri adalah untuk menemukan jawaban atas rumusan permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini, sehingga jawaban tersebut dapat menjadi petunjuk penyelesaian permasalahan serupa di kemudian hari.

### **1.5. Metodologi Penelitian**

#### **1.5.1. Tipe Penelitian**

Tipe penelitian yang dipakai adalah Yuridis Normatif, yaitu melakukan penelitian dengan menelusuri bahan hukum di perpustakaan.

### 1.5.2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan *Statute Approach*, yaitu meneliti peraturan perundang-undangan yang berlaku melalui telaah Undang-Undang dan literatur. Selain itu digunakan *Conceptual Approach*, yaitu membandingkan ketentuan peraturan perundang-undangan dengan Peraturan Perusahaan X, terkait dengan tata cara penyelesaian PHK secara sepihak di Perusahaan X.

### 1.5.3. Sumber Penelitian Hukum

a. Bahan hukum primer meliputi:

- Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- KUH Perdata khususnya tentang Perjanjian dan Perburuhan
- Undang-Undang No.12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta

b. Bahan hukum sekunder meliputi:

- Peraturan Perusahaan X
- Literatur tentang Hukum Perburuhan dan Perjanjian Kerja

c. Bahan hukum tertier meliputi:

- Hasil wawancara penulis dengan perwakilan Perusahaan X

### 1.5.4. Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan Bahan Hukum dilakukan melalui 3 (tiga) tahap.

Tahap pertama adalah inventarisasi, di mana penulis melakukan studi kepustakaan untuk mencari dan mengumpulkan semua bahan hukum yang terkait dengan topik penelitian.

Tahap kedua adalah klasifikasi, di mana penulis memilah Bahan-Bahan Hukum yang relevan untuk digunakan dan menyisihkan Bahan-Bahan Hukum lain yang dinilai kurang relevan.

Tahap ketiga adalah sistematisasi, di mana penulis menyusun Bahan-Bahan Hukum yang telah dipilih dalam sebuah susunan untuk lebih mudah dalam memahaminya.

#### 1.5.5. Analisis

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deduksi, yaitu menggunakan aturan-aturan yang berlaku secara umum untuk diterapkan pada masalah yang diteliti sehingga menghasilkan jawaban yang bersifat khusus.

### **1.6. Pertanggung jawaban Sistematika**

Tesis ini terdiri dari 4 Bab. Setiap Bab akan dibagi lagi dalam beberapa subbab. Berikut sistematika penulisan yang digunakan:

#### **Bab I: Pendahuluan**

Bab ini berisi tentang latar belakang terjadinya kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh Perusahaan X dengan alasan efisiensi. Dari latar belakang tersebut akan ditetapkan rumusan masalah, tujuan penelitian, serta ruang lingkup pembahasan. Selanjutnya akan diuraikan tentang metode penelitian dengan pendekatan yuridis normatif serta analisis silogisme deduktif.

## **Bab II: Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Efisiensi**

Subbab pertama akan mengkaji secara teoritis tentang PHK secara umum, meliputi pengertian, jenis dan syarat, serta prosedur PHK. Pada subbab kedua akan mengkaji PHK yang dilakukan oleh Perusahaan X dengan alasan efisiensi. Selanjutnya bab ini diakhiri dengan kesimpulan hasil pembahasan kedua subbab tersebut.

## **Bab III: Analisis Kompensasi Uang PHK Menurut Perusahaan X dan Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan**

Subbab pertama akan mengkaji tentang Kontrak Kerja Pihak Pertama dan Kedua menurut UU Ketenagakerjaan dan Perusahaan X. Pada subbab kedua akan mengkaji tentang kompensasi uang PHK menurut UU Ketenagakerjaan dan Perusahaan X. Selanjutnya bab ini akan diakhiri dengan kesimpulan hasil pembahasan kedua subbab tersebut.

## **Bab IV: Penutup**

Bab ini berisi simpulan hasil penelitian, yaitu jawaban atas permasalahan yang telah dirumuskan di Bab I. Setelah itu diikuti dengan saran-saran, baik bagi Perusahaan X maupun saran umum yang dapat diterapkan oleh Perusahaan lain yang mengalami kasus sejenis.