

## **ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ATAS TINDAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Nada Salsabila Alwi, Annie Myranika, Dippo Alam  
Fakultas Fakultas Hukum, Universitas Islam Syekh-Yusuf  
1902010091@students.unis.ac.id, amyranika@unis.ac.id, dippo@unis.ac.id

### **Abstract**

*Termination of Employment is the ending of an employment relationship due to a specific reason, resulting in the termination of the rights and obligations between an employee and the company. Termination of employment can lead to the loss of a person's livelihood. However, in many cases of employee termination, companies do not fulfill the rights and obligations of the employee as stipulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. In this study, the main issues are: how is the legal protection for employees who experience unilateral termination of employment, what efforts have been made regarding legal protection for employees, and what are the basis of the judge's considerations in deciding the case. This research uses a normative juridical method, so the data obtained is analyzed qualitatively using secondary data sources. The theoretical foundation refers to the theory of the rule of law, legal protection, and justice. The results of the study show that the legal protection for the Plaintiff and the Defendant in cases of unilateral termination of employment, the Plaintiff received legal protection from the labor union DAPEDA-SBNI of Medan City and the Manpower Office of Medan City. The efforts made include two failed bipartite negotiations. As a last resort to obtain justice for their severance pay, the Plaintiff filed this case with the Industrial Relations Court at the District Court of Medan City. The judge's basis for deciding this case is to focus on the employment relationship status between the Plaintiff and the Defendant, and it is proven that there is no written employment agreement, making it clear that the employment relationship has no legal strength.*

**Keywords:** Work Termination, Legal Protection, Employment

### **Abstrak**

Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan Perusahaan. PHK menyebabkan berakhirnya mata pencaharian seseorang dalam mencari nafkah. Namun dalam tindakan PHK banyak pihak perusahaan yang tidak melakukan pemenuhan hak dan kewajiban si pekerja dengan ketentuan yang ada sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam penelitian ini yang menjadi pokok permasalahan, bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak, upaya-upaya apakah yang telah ditempuh terkait perlindungan hukum terhadap pekerja, dan bagaimanakah dasar pertimbangan hakim dalam memutus perkara. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, sehingga data yang diperoleh dianalisa secara kualitatif dengan menggunakan sumber data sekunder. Landasan teorinya mengacu pada teori negara hukum, perlindungan hukum, dan keadilan. Hasil penelitian perlindungan hukum terhadap Penggugat dan Tergugat dalam perkara pemutusan hubungan kerja secara sepihak, Penggugat mendapatkan perlindungan hukum dari serikat buruh DAPEDA-SBNI Kota Medan dan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, upaya-upaya yang telah ditempuh yaitu dengan melakukan perundingan secara Bipartit sebanyak dua kali yang tidak membuahkan hasil sama sekali. Sebagai upaya terakhir untuk mendapatkan keadilan atas hak pesangonnya, Penggugat mendaftarkan perkara ini ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Kota Medan, dasar pertimbangan hakim dalam memutus perkara ini adalah hakim berfokus pada status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, dan dibuktikan dengan tidak adanya perjanjian kerja tertulis maka jelas hubungan kerja tersebut tidak memiliki kekuatan hukum.

**Kata Kunci :** Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja, Perlindungan Hukum

## A. PENDAHULUAN

Hukum pada umumnya adalah keseluruhan kumpulan peraturan atau kaidah dalam suatu kehidupan bersama. Keseluruhan peraturan tentang tingkah laku tersebut dapat dikenakan sanksi yang berlaku dalam suatu kehidupan bersama yang dapat dipaksa pelaksanaan dalam suatu sanksi. Dalam usaha mengaturnya, hukum menyesuaikan kepentingan perorangan dengan kepentingan masyarakat dengan sebaik-baiknya, berusaha mencari keseimbangan antara memberi kebebasan kepada individu dan melindungi masyarakat terhadap kebebasan individu. Pada perkembangannya kemanfaatan dari hukum sendiri bertujuan untuk memberikan keamanan dan ketertiban serta menjamin adanya kesejahteraan yang diperoleh masyarakat dari negara. Hukum itu sendiri selain mengatur manusia terhadap bahaya yang akan mengancamnya juga mengatur hubungan antar masyarakat/manusia. Tujuan dari kemanfaatan dapat dilihat dari fungsi perlindungan kepentingan terhadap manusia dan hukum mempunyai arah atau sasaran yang hendak dicapai. Dan perlindungan terhadap pekerja/buruh memang harus lebih diperhatikan guna mencapai tujuan dari hukum itu sendiri.<sup>1</sup>

Undang-undang di Indonesia merupakan dasar hukum tertinggi yang berlaku di negara ini. Undang-undang dibuat oleh Dewan Perwakilan Rakyat bersama-sama dengan Presiden dan berlaku untuk seluruh wilayah Indonesia. Undang-undang merupakan produk hukum formal yang dibuat melalui proses legislasi yang melibatkan pembahasan, pengambilan keputusan, dan pengesahan oleh Dewan Perwakilan Rakyat dan Presiden. Undang-undang di Indonesia memiliki peran penting dalam menjaga kestabilan, keamanan, dan ketertiban masyarakat, serta memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi

seluruh warga negara. Undang-undang juga merupakan dasar hukum untuk regulasi dan kebijakan pemerintah dalam berbagai bidang, seperti ekonomi, politik, sosial, dan lingkungan hidup. Undang-undang memiliki kekuatan hukum tertinggi dan memiliki pengaruh yang lebih luas dibandingkan jenis produk hukum lainnya.

Pada prinsipnya, Undang-undang di Indonesia harus dibuat dengan memperhatikan nilai-nilai dasar Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Setiap warga negara Indonesia wajib tunduk dan patuh terhadap Undang-undang yang berlaku, dan pelanggaran terhadap Undang-undang dapat dikenai sanksi pidana atau perdata sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selain mengatur tentang berkemasyarakatan, Undang-undang juga mengatur tentang Hukum Ketenagakerjaan.

Hukum Ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan baik tertulis maupun himpunan tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seorang bekerja pada orang lain dengan orang lain dengan menerima upah.

Sesuai dengan tujuan nasional dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, maka negara bertanggung jawab untuk meningkatkan kesejahteraan sehingga hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak adalah jaminan sekaligus hak konstitusional setiap warga negara karena dengan bekerja akan dapat meningkatkan kesejahteraan seseorang, disaat pekerja yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan seringkali menuntut hak-haknya berdasarkan Undang-Undang tersebut.<sup>2</sup>

Dengan adanya Undang-Undang Perlindungan Tenaga Kerja ini, diharapkan para tenaga kerja di Indonesia dapat bekerja dengan lebih sejahtera dan merasa dihargai, serta pengusaha dapat mematuhi aturan yang berlaku sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

<sup>1</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta: CV Mahakarya Pustaka, 2019, hlm.57.

<sup>2</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dalam kehidupan bermasyarakat, penulis menemui suatu kasus di mana, seorang supir yang diberhentikan secara sepihak. Supir tersebut menolak pemutusan kerja secara sepihak, namun pihak perusahaan tetap ingin memberhentikannya.

Adapun permasalahan yang akan dibahas adalah: bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak dalam putusan nomor 321/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn, Sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?; upaya-upaya apakah yang telah ditempuh dalam kasus putusan nomor 321/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn terkait perlindungan hukum terhadap pekerja?; dan bagaimanakah dasar pertimbangan hakim dalam memutus perkara nomor 321/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn?.

## B. METODE PENELITIAN

Tipe penelitian skripsi ini menggunakan pendekatan (Yuridis Normatif), Menurut Soerjono Soekanto pendekatan yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.<sup>3</sup>

## C. PEMBAHASAN

### 1. Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Dalam Putusan Nomor 321/Pdt.Sus-PHI/2020/Pn.Mdn.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh hukum,

<sup>3</sup> Soerjono Soekanto & Sri Mamudja, 2001, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Rajawali Pers, Jakarta, Hal 13-14.

sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang menyatakan bahwa:

tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>4</sup>

Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang menyatakan bahwa, Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan.

Ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut dalam Pasal 5 dan Pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 5:

yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan,

selanjutnya pasal 6:

yaitu setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Berdasarkan Teori Perlindungan Hukum bahwa perlindungan hukum itu harus mencakup 2 (dua), yaitu:

Perlindungan Hukum dapat diartikan dengan upaya melindungi yang dilakukan pemerintah atau pengusaha dengan sejumlah peraturan yang ada, singkatnya perlindungan hukum adalah fungsi dari hukum itu sendiri memberikan perlindungan, dengan demikian negara beranggapan bahwa perusahaan tanpa melihat apakah yang bersangkutan pekerja dengan perjanjian ataupun tidak dengan perjanjian. Sebagai pengusaha, mereka berkewajiban melindungi pekerjaannya. Oleh karena itu jika perusahaan memecat/ memberikan hak-hak pegawai tersebut sesuai dengan aturan yang berlaku, mengingat Indonesia adalah negara hukum (*Rechtsstaat*) maka sebaiknya para pihak pengusaha maupun pegawai mentaati aturan yang berlaku dalam hal ini Hukum Ketenaga-

<sup>4</sup> Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 pasal 27 ayat (2).

kerjaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.<sup>5</sup>

Dari segi kedudukannya, pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua sisi. Yakni sisi sosial ekonomis dan sisi yuridis. Dari segi sosial ekonomis pekerja sangat membutuhkan terhadap perlindungan hukum terlebih dari negara atas kemungkinan adanya tindakan secara sewenang-wenang dari pengusaha.

Salah satu bentuk kesewenang-wenangan dari pengusaha adalah dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada pekerja secara sepihak dan tanpa mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku. Terlebih pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja melanggar kesepakatan kerja atau melakukan kesalahan.

Secara yuridis tujuan perlindungan pekerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Menurut ketentuan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha diwajibkan untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik. Termasuk di dalamnya mengenai upah kompensasi beserta hak-hak lainnya pasca pemutusan hubungan kerja. Namun dalam kasus ini, perusahaan sama sekali tidak memberikan teguran berupa surat peringatan, baik surat peringatan kesatu, surat peringatan kedua, ataupun surat peringata ketiga kepada pekerja melainkan langsung melakukan Pemutusan Hubungan Kerja. Salah satu penyebab perusahaan memutuskan hubungan kerjanya dengan S adalah karena S telah melanggar kesepakatan kedua belah pihak yang mana S telah keluar dari jalur trayek yang diperintahkan oleh perusahaan yang kemudian perusahaan merasa S sudah tidak

bisa dipercaya lagi. Tetapi, S menolak alasan PHK tersebut dan menjelaskan bahwa ia sudah bekerja selama 12 tahun dan tidak pernah mendapatkan surat peringatan apapun. Menurut penulis, dalam hal ini perusahaan seharusnya mengetahui mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja. Agar apabila hal seperti ini terulang kembali maka baik pihak perusahaan maupun pihak pekerja, dapat membuktikannya dan tidak ada yang dirugikan.

## 2. Analisis Terhadap Upaya-Upaya Apakah yang Telah Ditempuh Dalam Kasus Putusan Nomor 321/Pdt.Sus-Phi/2020/Pn.Mdn.

Upaya hukum berupa mediasi yang sebagaimana diatur dalam PERMA No.1 tahun 2016 yang dapat dilakukan oleh Penggugat sebagai berikut:

1. Penggugat mengajukan upaya hukum Bipartit pertama yang kuasanya diberikan kepada Serikat Buruh untuk membicarakan tindak lanjut pelanggaran kerja Penggugat.
2. Lalu pada tanggal 31 Januari 2020 kembali dilakukan perundingan Bipartit kedua, namun hasil dari mediasi tersebut tetap ditolak oleh Penggugat

Hal yang sudah dilakukan oleh Penggugat tidak membuahkan hasil sama sekali sehingga Penggugat melakukan pengaduan kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sebagai berikut: Penggugat selanjutnya melakukan pengaduan kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan melalui DAPEDA-SBNI Kota Medan dalam hal mewujudkan hak Penggugat untuk mendapatkan uang pesangonnya sesuai ketentuan dalam Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, atau uang penghargaan masa kerja sesuai dalam Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dengan upaya-upaya yang telah dilakukan Penggugat untuk mendapatkan haknya namun tidak membuahkan hasil, sehingga

<sup>5</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta:Sinar Grafika,2009, hlm.8.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan menganjurkan untuk mendaftarkan gugatannya kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan.

Sesuai dalam teori perlindungan hukum, teori perlindungan hukum menyatakan salah satu upaya yang dapat dilakukan pencari perlindungan hukum yang tidak dapat dilakukan secara musyawarah adalah melalui litigasi yaitu penyelesaian sengketa melalui pengadilan. Adapun dalam jurnal *Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Hubungan Industrial Kota Tangerang* oleh Annie Myranika bahwa penyelesaian sengketa dalam hubungan industri dapat dilakukan di Lembaga Tripartite sebagai sarana hubungan industrial antara pemerintah, pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja. Peran pemerintah hadir dalam bentuk perlindungan konstitusional sesuai dengan syarat negara hukum yaitu: perlindungan konstitusional dengan pengertian bahwa konstitusi selain menjamin hak asasi individu, juga harus menentukan cara prosedural untuk memperoleh perlindungan hukum atas hak-hak yang dijamin.<sup>6</sup>

### 3. Analisis Dasar Pertimbangan Hakim Dalam Memutus Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Dalam Putusan Nomor 321/Pdt.Sus-Phi/2020/Pn.Mdn.

Berdasarkan pertimbangan Majelis Hakim mengenai persengketaan dalam perkara ini, Majelis Hakim bersudut pandang bahwa tidak terjadi adanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, sehingga menghasilkan sudut pandang hakim menyatakan bahwa Penggugat dan Tergugat hanya menjalin mitra kerja saja dengan dasar pernyataan dari Tergugat yang menyatakan

bahwa tidak adanya kontrak kerja secara tertulis.

Berdasarkan pernyataan di atas, penulis menilai bahwa Majelis Hakim sudah tepat dalam mengadili dan membuat keputusan dari segi hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat. Namun demikian berdasarkan ketentuan pasal yang tertuang dalam Undang-Undang Perlindungan Konsumen Undang-Undang No.8 Tahun 1999, bahwa para pihak yang melakukan suatu kontrak (baik secara lisan maupun tulisan), mempunyai hak dan kewajiban masing-masing yang harus di jalankan demi terciptanya, asas dari tujuan perlindungan konsumen yang diatur dalam pasal 2 UU No.8 Tahun 1999 yaitu:

1. Asas manfaat
2. Asas keadilan
3. Asas keseimbangan dan keselamatan konsumen
4. Asas kepastian hukum

Berdasarkan asas tersebut maka antara pengusaha (tergugat) dan penggugat (supir), maka pengusaha tidak bisa berpangku tangan dengan tidak mau membayar tuntutan dari mantan supirnya (penggugat) dengan alasan penggugat bukan pegawai tetap atau bukan pegawai yang ada perjanjiannya. Sedangkan pertimbangan hakim hanya mengacu pada unsur yuridis dan unsur sosiologis, sehingga secara yuridis dalam pasal tersebut dalam hal ini penggugat tidak ada kontrak tertulis dengan tergugat dan hanya sebagai mitra, atau pekerja informal yang menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur tentang pekerja informal. Lalu secara sosiologis yang merupakan hal-hal yang di pertimbangkan berdasarkan unsur sosiologis yaitu penilaian terhadap pihak tergugat. Dalam urusan keperdataan harus di lihat dari 2 (dua) pihak, dan sebagai majikan sudah sewajarnya Ketika mau memberikan pekerjaanya, mau pekerja kontrak tertulis maupun lisan menurut penulis harus siap dengan resiko yang harus di tanggungnya yaitu ada uang pesangon.

<sup>6</sup> Annie, Myranika.. *Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Hubungan Industrial Di Kota Tangerang*, Jurnal Supremasi Hukum Volume 17 Nomor 2, Juli 2021.

Dalam kehidupan sehari-hari juga dengan orang PRT (Pembantu Rumah Tangga) seorang majikan melakukan hal yang sama, masa sebuah perusahaan tidak berpikiran luas. Mengingat suatu kontrak bisa lisan bisa tertulis terbuka dengan adanya pasal 1338 BW yang di kenal asas kebebasan berkontrak atau asas *freedom of contract*. Jadi lahirnya kontrak secara lisan boleh saja, dan mengikat jika dilakukan dengan kesepakatan.

Menurut Indonesia *Law Reform Journal* sendiri dalam perjanjian kerja terdapat asas kebebasan berkontrak.<sup>7</sup> Asas kebebasan berkontrak seperti yang dikandung Pasal 1338 BW adalah asas yang berkaitan dengan bentuk dan isi kesepakatan, sesuai dalam masalah yang terjadi dalam kasus ini sebagaimana kesepakatan antara penggugat sebagai karyawan dan tergugat sebagai perusahaan menciptakan sebuah kesepakatan di dalamnya tentu sudah jelas ada kegiatan berkontrak di dalamnya.

#### D. SIMPULAN

##### 1. Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Dalam Putusan Nomor 321/Pdt.Sus-PHI/2020/Pn.Mdn.

Pada perlindungan hukum terhadap Penggugat dan Tergugat dalam perkara Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak. Adalah bahwa Penggugat mendapatkan perlindungan hukum dari serikat buruh DAPEDA-SBNI Kota Medan dan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Namun demikian dalam putusan hakim masih berpihak pada tergugat selaku *owner*.

##### 2. Upaya-Upaya Apakah Yang Telah Ditempuh Dalam Kasus Putusan Nomor 321/Pdt.Sus-PHI/2020/Pn.Mdn.

Upaya-upaya yang telah ditempuh dan sudah dilakukan oleh Penggugat antara lain

adalah dengan melakukan perundingan Bipartit sebanyak dua kali yang tidak membuahkan hasil sama sekali.

Kemudian Penggugat Kembali mengajukan upaya hukum didampingi DAPEDA-SBNI Kota Medan untuk mendapatkan hak pesangon dan uang penghargaan masa kerja dengan mengadukannya kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, namun tetap tidak ada itikad baik dari Tergugat.

Kemudian Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan menyarankan agar perkara diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Medan. Sebagai upaya terakhir untuk mendapatkan keadilan atas hak pesangonnya Penggugat mendaftarkan perkara ini ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Medan.

##### 3. Analisis Dasar Pertimbangan Hakim Dalam Memutus Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Dalam Putusan Nomor 321/Pdt.Sus-PHI/2020/Pn.Mdn.

Berdasarkan pertimbangan Majelis Hakim mengenai persengketaan dalam perkara ini, Majelis Hakim bersudut pandang bahwa tidak terjadi adanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, sehingga menghasilkan sudut pandang hakim menyatakan bahwa Penggugat dan Tergugat hanya menjalin mitra kerja saja dengan dasar pernyataan dari Tergugat yang menyatakan bahwa tidak adanya kontrak kerja secara tertulis.

Berdasarkan pernyataan di atas, penulis menilai bahwa Majelis Hakim sudah tepat dalam mengadili dan membuat keputusan dari segi hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat.

Dalam kehidupan sehari-hari juga dengan orang PRT (Pembantu Rumah Tangga) seorang majikan melakukan hal yang sama, masa sebuah perusahaan tidak berpikiran luas. Mengingat suatu kontrak bisa lisan bisa tertulis terbuka dengan adanya pasal 1338

<sup>7</sup> Moh. Saleh, *Analisis Prinsip Kebebasan Berkontrak Serta Asas Itikad Baik Pada Kontrak Berbasis Elektronik*, Jurnal Law Reform, Vol.20, No.2

BW yang di kenal asas kebebasan berkontrak atau asas *freedom of contract*. Jadi lahirnya kontrak secara lisan boleh saja, dan mengikat jika dilakukan dengan kesepakatan.

Namun, Menurut Indonesia *Law Reform Journal* sendiri dalam perjanjian kerja terdapat asas kebebasan berkontrak. Asas kebebasan berkontrak seperti yang dikandung Pasal 1338 BW adalah asas yang berkaitan dengan bentuk dan isi kesepakatan, sesuai dalam masalah yang terjadi dalam kasus ini sebagaimana kesepakatan antara penggugat sebagai karyawan dan tergugat sebagai perusahaan menciptakan sebuah kesepakatan di dalamnya tentu sudah jelas ada kegiatan berkontrak di dalamnya.

Hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha diikat oleh hukum. Hubungan hukum yang terjadi antara pekerja/buruh dan pengusaha melahirkan hak dan kewajiban. Perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh sangat penting dalam suatu perusahaan karena perjanjian kerja merupakan bukti adanya hubungan kerja antara keduanya. Oleh karena itu, pihak pengusaha harus menentukan secara jelas mengenai syarat-syarat dan kondisi kerja kepada pekerja/buruhnya dan tidak bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, hal ini dimaksudkan untuk meminimalisir timbulnya perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pengusaha akibat adanya perbedaan penafsiran mengenai isi perjanjian kerja. Maka dari itu peran CV.BI sebagai pengusaha yang mentaati hukum telah gagal secara yuridis dalam hal ini, karena sejak awal sebelum timbulnya kesepakatan antara pihak buruh/pekerja dengan pengusaha tidak menciptakan kepastian hukum bagi para pekerja nya.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Mertokusumo, Sudikno, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta: CV Mahakarya Pustaka, 2019.
- Mertokusumo, *Teori Hukum*, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2011.
- Sampara Said, *et.al, Pengantar Ilmu Hukum*, Yogyakarta: Total Media, 2011
- Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, 2019.
- Soepomo, Imam, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Gravindo, 2007.
- Asikin, Zainal, *Et. Al, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.
- Khakim, Abdul, *Aspek Hukum Pengupahan*, Bandung: PT.Citra Aditya Bakti, 2006.
- Uwiyono, Aloysius, *Et. Al, Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2014.
- Soepomo, Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 2013
- A, Gunawan, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Gramedia, 2015
- F, Tjepi, Aloewic, *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Kerja Dan Penyelesaian Industrial*, Jakarta: 1996.

H, J, Gibson, *et.al*, *Organization; Behavior, Structure, Processes. 10th Ed. Boston. Mcgraw Hill*, New York: 2009.

Taufani, Galang, *et.al*, *Metodologi Penelitian Hukum: Filsafat, Teori Dan Praktik*, Depok: 2019.

Rawls, John, *Justice AS Fairness A Restatement* (edisi ke-3), London: Harvard University Press, 2003.

### Peraturan Perundang-Undangan

Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

-----, Undang-Undang No.8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen.

-----, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

-----, KEPMEN No.100 Tahun 2004 Peraturan Pelaksanaan PKWT.

### Sumber Lainnya

Simamora, Janpar. *Tafsir Makna Negara Hukum Dalam Perspektif Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945* Jurnal Dinamika Hukum Vol. 14 No. 3 (2014).

Annie, Myranika. *Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Hubungan Industrial Di Kota Tangerang*, Supremasi Hukum Volume 17 Nomor 2, Juli 2021.

Saleh, Moh. *Analisis Prinsip Kebebasan Berkontrak Serta Asas Itikad Baik Pada Kontrak Berbasis Elektronik*, Vol. 20, No. 2.

KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia), <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pemutusan%20hubungan%20kerja>. Diakses pada tanggal 21 Juli 2023.

Yulianto, Taufiq, *Hukum sebagai sarana untuk melindungi pekerja/buruh dalam hubungan Industrial*, 2 Juli 2012. <https://www.academia.edu/2341021/>. Diakses pada tanggal 25 Agustus 2023