



## Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Pelaku Usaha Kepada Tenaga Kerja Melalui Media Online Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang

Johnny Pieter Sual<sup>1</sup>, Merr Tjoanda<sup>2</sup>, Agustina Balik<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia.

 : johnnypieter03@gmail.com

**ABSTRACT:** *Unilateral termination of employment relations is absolutely not allowed and is very clear, except for certain circumstances that compel the dismissal to be carried out, as stipulated in the "Industrial Relations Dispute Settlement Law". Unilateral layoffs by PT. Ruata's work for the workforce "Mr. VG" via Whatsapp. Mr. VG" did not receive a Decree as an employee of PT. Karya Ruata, and did not sign the Collective Labor Agreement between PT. Ruata's work with the workforce of "Mr. VG". This research uses normative juridical research methods, namely library law research and because this research is carried out by having library materials. The approach in normative research is the Statute Approach and the Conceptual Approach. In this study, a descriptive-analytical type of research will be used. The results showed that the layoffs carried out by PT. Ruata's work to "Mr. VG" through online media (Whatsapp) is not in accordance with the provisions of the law. Article 81 number 43 of the Job Creation Law. PT Karya Ruata is not responsible for the unilateral termination of "Mr. VG" Through Online Media (Whatsapp). The unilateral dismissal action, clearly based on Article 1320 of the Civil Code, does not meet the objective requirements for the implementation of the agreement, namely the *causa* conditions that are allowed, so that the termination action is null and void by law. As a result of being null and void, the said dismissal by law is deemed to have never happened and therefore "Mr. VG" remains united as an employee of PT. Ruata's work, but until now "Mr. VG" is no longer working for PT. Ruata's work, and there is no settlement according to the provisions of the law.*

**Keywords:** *Responsibilities of Business Actors; Unilateral Layoffs; Online Media.*

**ABSTRAK:** Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak sangat tidak diperbolehkan dan sudah sangat jelas, kecuali keadaan tertentu yang memaksa untuk PHK itu dilakukan, sebagaimana pengaturan dalam "UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial". PHK secara sepihak yang dilakukan PT. Karya Ruata kepada tenaga kerja "Bp. VG" melalui Whatsapp. Bp. VG" tidak mendapat Surat Keputusan sebagai tenaga kerja PT. Karya Ruata, dan tidak menandatangani Surat Perjanjian Kerja Bersama antara PT. Karya Ruata dengan tenaga kerja "Bp. VG". Penelitian ini menggunakan metode penelitian *yuridis normatif*, yaitu penelitian hukum kepustakaan dan karena penelitian ini dilakukan dengan cara memiliki bahan kepustakaan. Pendekatan dalam penelitian normatif yaitu Pendekatan Perundang-undangan (*statute approach*) dan Pendekatan Konsep (*conceptual approach*). Dalam penelitian ini akan digunakan tipe penelitian yang bersifat *deskriptif-analitis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PHK yang dilakukan PT. Karya Ruata kepada "Bp. VG" melalui media online (*Whatsapp*) tidak sesuai dengan ketentuan undang undang. Pasal 81 angka 43 UU Cipta Kerja. PT Karya Ruata tidak bertanggung jawab akibat PHK sepihak terhadap "Bp. VG" Melalui Media Online (*Whatsapp*). Tindakan PHK sepihak tersebut, Secara jelas berdasarkan Pasal 1320 KUHPerdara adalah tidak memenuhi syarat objektif pelaksanaan perjanjian yaitu syarat *causa* yang diperbolehkan, sehingga tindakan PHK tersebut batal demi hukum. Akibat batal demi hukum tersebut maka tindakan PHK tersebut oleh hukum dianggap tidak pernah terjadi dan karenanya "Bp. VG" tetap bersatus sebagai karyawan PT. Karya Ruata, namun sampai dengan saat ini "Bp. VG" tidak lagi bekerja pada PT. Karya Ruata, dan tidak ada penyelesaian sesuai ketentuan undang-undang.

**Kata Kunci:** *Tanggung Jawab Pelaku Usaha; PHK Sepihak; Media Online.*

## PENDAHULUAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disingkat “UUD NRI Tahun 1945”), Pasal 27 ayat (2) menyebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Asri Wijayanti berpendapat bahwa “setiap warga negara mempunyai hak untuk bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak baginya serta untuk dapat bekerja dengan baik demi penghidupannya, para pekerja seharusnya dalam kondisi yang sehat dan tentu saja terjamin keselamatannya”.<sup>1</sup>

Pasal 81 angka 40 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) (selanjutnya disingkat UU Cipta Kerja), “Ketentuan Pasal 151 ayat (1) perubahan UU Ketenagakerjaan” menyebutkan: “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja”.

Perlindungan hukum mengenai Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak telah diatur dalam Pasal 81 angka 43 UU Cipta Kerja “Ketentuan Pasal 153 ayat (1) Perubahan atas UU Ketenagakerjaan “Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan”: a) berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus; b) berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; c) menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya; d) menikah; e) hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya; f) mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan; g) mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; h) mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan; i) berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan j) dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak sangat tidak diperbolehkan dan sudah sangat jelas, kecuali keadaan tertentu yang memaksa untuk pemutusan hubungan kerja itu dilakukan, sebagaimana pengaturan dalam “Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356)”.

PHK secara sepihak yang dilakukan PT. Karya Ruata kepada tenaga kerja “Bp. VG” melalui Whatsapp. “Bp. VG” selaku tenaga kerja PT. Karya Ruata, mulai bekerja pada Tahun 2014 bulan Maret sampai dengan bulan Juni Tahun 2021. selama “Bp. VG” Bekerja pada PT. karya Ruata, “Bp. VG” tidak mendapat Surat Keputusan seba gai tenaga kerja PT. Karya Ruata, dan tidak menandatangani Surat Perjanjian Kerja Bersama antara PT. Karya

<sup>1</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Surabaya, 2009, hal.76.

Ruata dengan tenaga kerja "Bp. VG", sebagaimana yang termuat dalam "Pasal 51 UU Ketenagakerjaan ayat (1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan". ayat (2) "Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku". Tidak mendapatkan jaminan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan PT. Karya Ruata terhadap "Bp. VG", pada tanggal 2 Juni 2021 melalui Whatsapp tanpa ada surat pemberhentian pemutusan hubungan kerja sebagai tenaga kerja dari pimpinan PT. karya Ruata, atau surat teguran oleh pimpinan perusahaan kepada tenaga kerja "Bp. VG".<sup>2</sup>

## METODE PENELITIAN

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penulisan ini adalah dengan menggunakan pendekatan *yuridis normatif*, yaitu penelitian hukum kepustakaan dan karena penelitian ini dilakukan dengan cara memiliki bahan kepustakaan. Pendekatan dalam penelitian normatif yaitu Pendekatan Perundang-undangan (*statute approach*) yakni Suatu penelitian normatif tentu harus menggunakan pendekatan perundang-undangan, karena yang akan di teliti adalah berbagai norma hukum yang menjadi dasar untuk memperkaya pertimbangan-pertimbangan hukum yang tepat dalam menghadapi problem hukum yang di hadapi dan Pendekatan Konsep (*conceptual approach*) yakni Konsep ini memiliki banyak pengertian Dalam ilmu hukum akan berbeda dengan konsep-konsep dalam hukum pidana. Konsep dalam pengertian yang relevan adalah unsur-unsur abstrak yang dalam fenomena suatu bidang studi menunjuk pada hal-hal yang sifatnya meluas. Salah satu fungsi logis dari konsep ialah memunculkan, objek-objek yang menarik dari sudut pengetahuan dalam pikiran.<sup>3</sup> Dalam penelitian ini akan digunakan tipe penelitian yang bersifat *deskriptif-analitis* dengan alasan adalah bahwa hasil yang didapatkan dari studi kepustakaan selanjutnya dianalisis dan dibahas dengan menggunakan alur pembahasan secara sistematis. Dengan demikian hasil analisis dan pembahasan tersebut selanjutnya diskripsikan untuk mempermudah penarikan beberapa kesimpulan dan pengajuan saran.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Pengaturan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

Hubungan Kerja antara pekerja atau buruh dengan suatu perusahaan sewajarnya ditandai dengan ditandatanganinya suatu Surat Perjanjian Kerja oleh kedua belah pihak<sup>4</sup> Hubungan yang dilakukan antara para pekerja dengan perusahaan ini adalah saling membutuhkan, dimana pekerja membutuhkan untuk mencari nafkah sedangkan perusahaan membutuhkan tenaga pekerja untuk menggerakkan perusahaan.<sup>5</sup> Permasalahan antara pengusaha dan pekerja mungkin bisa terjadi di dalam hubungan kerja tersebut, baik sederhana maupun kompleks, baik yang dapat diselesaikan secara kekeluargaan maupun jalur hukum<sup>6</sup>.

---

<sup>2</sup> Imoliana L. Regina, *Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku*, Ambon, 2021.

<sup>3</sup> Johnny Ibrahim, *Teori & Metode Penelitian Hukum Normatif*, Cetakan Ketiga, Bayumedia Publishing, Malang, 2007, h. 306.

<sup>4</sup> Suhartoyo, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas di Indonesia Masalah-Masalah Hukum*, Gramedia, Jakarta, 2014, hal. 468-477.

<sup>5</sup> Wibowo, Rudi Febrianto, and Ratna Herawati. *Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak.*, Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia Vol.3. No.1, September, 2021, h, 109-120.

<sup>6</sup> Sonhaji, Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja." *Administrative Law and Governance Journal*, Vo. 2, No. 1, 2019, h, 60-78.

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) (selanjutnya disingkat UU Ketenagakerjaan) "hubungan kerja adalah suatu hubungan yang dilakukan oleh pengusaha dengan pekerja yang didasari oleh suatu perjanjian kerja, yang didalamnya ada suatu unsur pekerjaan, adanya upah dan perintah". Unsur dalam perjanjian kerja yang akan menjadi dasar hubungan kerja yaitu yang tercantum dalam ketentuan Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan yaitu Dimana di dalam hubungan kerja pasti diatur mengenai perjanjian kerja di dalamnya. Pada Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah menjelaskan dengan jelas bahwa perjanjian yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha bersisi syarat mengenai hak, kewajiban para pihak yang disebut dengan perjanjian kerja. Hubungan kerja ini terjadi karena adanya suatu perjanjian antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Sedangkan pada Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

Pasal dalam UU Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja, antara lain Pasal 150 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa "ketentuan mengenai PHK dalam undang-undang ini meliputi PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain".

Pengaturan PHK dalam UU Ketenagakerjaan setelah pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja ini tidak merubah secara keseluruhan UU Ketenagakerjaan dan UU Ketenagakerjaan dinyatakan tetap berlaku. Pasal 150-Pasal 172 UU Ketenagakerjaan mengatur mengenai PHK. Dalam UU Cipta Kerja beberapa Pasal dalam UU Ketenagakerjaan telah dirubah antara lain Pasal 81 angka 40". Pasal 151 UU Ketenagakerjaan mengatur perlindungan agar PHK tidak dilakukan secara sepihak dan dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK. Setiap bentuk PHK wajib dirundingkan oleh kedua belah pihak, dan jika tidak tercapai kesepakatan, maka PHK baru bisa terjadi setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisian Hubungan Industrial (selanjutnya dsingkat LPPH).

Pasal 151 UU Ketenagakerjaan mengatur lebih terstruktur sesuai prosedur yang ada, bahwa apabila terjadi PHK akan diberitahukan terlebih dahulu maksud dan alasannya kepada pekerja. Jika menolak maka akan diselesaikan melalui perundingan, namun apabila gagal mencapai kesepakatan maka akan diselesaikan melalui mekanisme PPHI. Dalam proses PHK yang di mana sedang diajukan ke LPPH, maka para pengusaha tetap wajib memenuhi segala kewajibannya kecuali jika ada salah satu hal dimana pengusaha melakukan sebuah skors kepada pekerja, dan pekerja yang sedang dalam proses PHK tersebut tetap harus menerima upah beserta hak lain yang biasa ia terima.<sup>7</sup>

Pasal 81 angka 41 "Di antara Pasal 151 dan Pasal 152 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 151A. Alasan PHK diatur dalam Pasal 154A UU Cipta Kerja yang bersifat lebih spesifik mengatur mengenai alasan PHK yang dapat terjadi memuat pasal baru yang sebelumnya tidak dimuat dalam UU Ketenagakerjaan. Kasus PHK sepihak yang dilakukan pengusaha, alasan PHK sepihak itupun sering dikaitkan dengan alasan efisiensi yang mana

---

<sup>7</sup> Mainake, Yosephus, *Judicial Review Klaster Ketenagakerjaan Undang-Undang Bidang Hukum info singkat terhadap isu Aktual dan Strategis*, Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI Vol. XIII, No.8/II/Puslit/Jakarta: April/2021. h. 4.

permasalahan timbul karena pemberian hak-hak pekerja/buruh sebagai kompensasi kurang sesuai atau pihak pekerja meminta hak-hak mereka melebihi normatif.<sup>8</sup> Pasal 155 UU Ketenagakerjaan telah dihapus dalam Perppu Pasal 81 angka 46, sehingga Pasal 155 UU Ketenagakerjaan tidak berlaku.

PHK, yang terjadi bagi tenaga kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Uang pesangon diberikan dengan ketentuan sebagai berikut : a) masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan Upah; b) masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan Upah; c) masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan Upah; d) masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan Upah; e) masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan Upah; f) masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan Upah; g) masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah; h) masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; h) masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah.

Uang penghargaan masa kerja diberikan dengan ketentuan sebagai berikut : a) masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan Upah; b) masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan Upah ; c) masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan Upah; d) masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan Upah; e) masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan Upah; f) masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah; g) masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; h) masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah.

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima meliputi : a) cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; b) biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat Pekerja/ Buruh diterima bekerja; c) hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak diatur dalam Peraturan Pemerintah. Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas: a) Upah pokok; dan b) tunjangan tetap yang diberikan kepada Pekerja/ Buruh dan keluarganya.

Penghasilan Pekerja/Buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, Upah sebulan sama dengan 30 (tiga puluh) dikalikan Upah sehari, dalam hal Upah Pekerja/Buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, Upah sebulan sama dengan penghasilan rata-rata dalam 12 (dua belas) bulan terakhir, dalam hal Upah sebulan lebih rendah dari Upah minimum, Upah yang menjadi dasar perhitungan pesangon adalah Upah minimum yang berlaku di wilayah domisili Perusahaan.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya. Pengusaha dapat melakukan tindakan *skorsing* kepada

---

<sup>8</sup> Muhammad Fahrurrozi, Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Antara PT. Indah Kiat Dengan Tenaga Kerja Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003. *JOM* Fakultas Hukum, Universitas Riau, Vol.5, No. 2, Riau, 2022, h.11.

Pekerja/Buruh yang sedang dalam proses PHK dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/Buruh. Pelaksanaan kewajiban dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai tingkatannya.

Pekerja/Buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, Pengusaha tidak wajib membayar Upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga Pekerja/Buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut: a) untuk 1 (satu) orang tanggungan, 25% (dua puluh lima persen) dari Upah; b) untuk 2 (dua) orang tanggungan, 35% (tiga puluh lima persen) dari Upah; c) untuk 3 (tiga) orang tanggungan, 45% (empat puluh lima persen) dari Upah; d) untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih, 50% (lima puluh persen) dari Upah.

Bantuan diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak hari pertama Pekerja/Buruh ditahan oleh pihak yang berwajib. Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap Pekerja/Buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan Pekerja/Buruh dinyatakan tidak bersalah, Pengusaha wajib mempekerjakan Pekerja/Buruh kembali. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan Pekerja/Buruh dinyatakan bersalah, Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan. Pasal 158, Pasal 159, Pasal 161 sampai dengan Pasal 172, UU Ketenagakerjaan telah dihapus dalam UU Cipta Kerja Pasal 81 angka 50, angka 51, angka 53 sampai dengan angka 64, sehingga Pasal 158, Pasal 159, Pasal 161 sampai dengan Pasal 172 UU Ketenagakerjaan tidak berlaku.

## **B. Pelaksanaan Perjanjian Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Tenaga Kerja Pada PT. Karya Ruata**

Iman Soepomo berpendapat bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah”.<sup>9</sup> Ciri khas perjanjian kerja adalah “adanya di bawah perintah pihak lain” sehingga tampak hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan. Sedangkan pengertian perjanjian kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum, karena menunjuk hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Unsur perjanjian kerja adalah :

- 1) Adanya unsur *work* atau pekerjaan dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara Pasal 1603a yang menyebutkan “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan ketrampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.
- 2) Adanya Unsur Perintah  
Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

<sup>9</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, PPAKRI Bhayangkara, Jakarta, 1986, h. 57.

### 3) Adanya Unsur Upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama orang bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

### 4) Adanya Waktu

Waktu kerja sangat penting yang artinya komposisi dan tanggung jawab dari perkerja tersebut diketahui dari jam berapa sampai ke jam berapa atau berapa jam dalam sehari wajib dilaksanakan. Pelaksanaan pekerjaan tersebut harus sesuai dengan perjanjian, tidak boleh sesuka hati pekerja tersebut dan harus disesuaikan dengan kebiasaan setempat.

Syarat sahnya perjanjian diatur dalam Pasal 1320 KUHPerduta dan juga pada Pasal 1 angka 14 Jo Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, definisi perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:<sup>10</sup>

- a) Kesepakatan kedua belah pihak;
- b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam Pasal 1320 KUHPerduta adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian. Objek perjanjian haruslah yang halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian. Perjanjian dalam KUHPerduta diatur dalam Pasal 1313 yaitu "suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih". Pasal 1338 ayat (1) BW, setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya, sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, kesusilaan dan kesopanan serta kepatutan<sup>11</sup>

Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja UU Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksana dari perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan. Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia terkait mengenai hubungan kerja tidak seimbang antara pengusaha dengan buruh dalam pembuatan perjanjian kerja. Bukan hanya tidak seimbang dalam membuat perjanjian, akan tetapi iklim persaingan

---

<sup>10</sup> Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undang Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, Nuasa Aulia, Bandung, 2005, h. 17.

<sup>11</sup> Nurainy Usman, Merr Tjoamda, Sarrtje Sarah Alfons, Akibat Hukum Dari Pemutusan Kontrak Secara Sepihak, *Jurnal Batutulis Civil Law Review*, Vol.2, No. 1, Mei 2021, h. 95.

usaha yang makin ketat yang menyebabkan perusahaan melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*).<sup>12</sup>

Pada dasarnya dalam hukum perdata setiap orang diberi kebebasan untuk membuat perjanjian baik dari segi bentuk maupun muatan, selama tidak melanggar ketentuan perundangundangan, kesusilaan, kepatutan dalam masyarakat (lihat Pasal 1337 KUHPerdata). Setelah perjanjian timbul dan mengikat para pihak, hal yang menjadi perhatian selanjutnya adalah tentang pelaksanaan perjanjian itu sendiri, akibat timbulnya perjanjian kerja tersebut, maka para pihak terikat didalamnya dituntut untuk melaksanakannya dengan baik layaknya undang-undang bagi mereka<sup>13</sup>

Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha<sup>14</sup> Jenis perjanjian kerja dapat dibedakan atas lamanya waktu yang disepakati dalam perjanjian kerja, yaitu dapat dibagi menjadi :<sup>15</sup>

#### 1) Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (selanjutnya disingkat PKWT)

PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja maka masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum. PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu. PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: a). pekerjaan yang selesai atau yang sementara sifatnya; b). pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; c). pekerjaan yang bersifat musiman; atau d). pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

PKWT dapat diperpanjang atau diperbaharui. PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang PKWT tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Pembaruan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT yang lama, pembaruan PKWT ini hanya boleh dilakukan 1

<sup>12</sup> Dezonda R. Pattipawae, Tanggung Jawab Pemerintah dan Pengusaha Atas Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Kecelakaan Kerja, *Junrla Saniri* Fakultas Hukum Universitas Pattimura Vo. 3, No.1 November 2022, h. 41.

<sup>13</sup> Agustina Balik, Novta Uktolseja, Aspek Keadilan Dalam Perjanjian Kerja Outsourcing di Tengah Pandemi Covid-19, *Jurnal Sasi*, Vol. 27, No. 2, April-Juni 2021, h. 222-223

<sup>14</sup> Barzah Latupono, Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) di Kota Ambon, *Jurnal Sasi* Vol. 17, No. 13, Juli-September 2011, h. 59.

<sup>15</sup> Asikin, Zainal, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada Khakim, Jakarta, 2000, h. 45.



(satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun. PKWT yang tidak memenuhi ketentuan tersebut maka demi hukum PKWT berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.<sup>16</sup>

PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu yang dibuat paling lama 3 tahun. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan. Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai. Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT. Pembaharuan tersebut dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah perjanjian kerja. Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari tersebut tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca. PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat musiman hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu. Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan PKWT sebagai pekerjaan musiman. PKWT yang bersifat musiman tidak dapat dilakukan pembaharuan. PKWT dapat dilakukan dengan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. PKWT ini hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun. PKWT ini tidak dapat dilakukan pembaharuan dan hanya dapat diberlakukan bagi pekerja /buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau diluar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.

## 2) Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (selanjutnya disingkat PKWTT).

Pasal 60 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

- a) PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.
- b) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, dimana jangka waktu yang ditentunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang-undang, kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku.<sup>17</sup> Pelaksanaan perjanjian kerja yang dilakukan oleh PT. Karya Ruata kepada tenaga kerja "Bapak VG" adalah tidak berdasarkan pada prosedur peraturan perundang-undangan. Yang dilakukan PT. Karya Ruata kepada "Bapak VG" adalah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak tanggal 2 Juni 2021 melalui Whatsapp tanpa ada surat pemberhentian pemutusan hubungan kerja sebagai tenaga kerja dari pimpinan PT. Karya Ruata, atau surat teguran oleh pimpinan perusahaan kepada tenaga kerja "Bapak VG".<sup>18</sup>

Pimpinan PT. Karya Ruata dalam mempekerjakan "Bapak VG" tidak adanya PKWT atau PKWTT, sehingga terhadap tenaga kerja "Bapak VG" dapat mengetahui status sebagai

<sup>16</sup> Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, h. 34.

<sup>17</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, h. 46.

<sup>18</sup> Imoliana L. Regina, *Op Cit*.

pekerja dan/atau tenaga kerja. Akibat tidak adanya kesepakatan dalam perjanjian kerja yaitu Perjanjian Kerja Bersama secara tertulis, maupun tidak ada Surat Keputusan sebagai tenaga kerja pada PT. Karya Ruata, mengakibatkan tenaga kerja "Bapak VG" menjadi korban. Ketika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang dilakukan oleh Pimpinan PT. Karya Ruata melalui Whatsapp, menurut Pimpinan PT. Karya Ruata adalah sah, sehingga tidak dapat diganggu gugat. Tenaga kerja "Bapak VG" merasa dirugikan akibat tindakan yang dilakukan oleh Pimpinan PT. Karya Ruata, karena perbuatannya melanggar prosedur peraturan perundang-undangan.

## KESIMPULAN

PHK yang dilakukan PT. Karya Ruata kepada "Bp. VG" melalui media *online* tidak sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. PT Karya Ruata tidak bertanggung jawab akibat PHK sepihak terhadap "Bp. VG" Melalui Media *Online* (*Whatsapp*). Tindakan PHK sepihak tersebut, Secara jelas berdasarkan Pasal 1320 KUHPerdara adalah tidak memenuhi syarat objektif pelaksanaan perjanjian yaitu syarat *causa* yang diperbolehkan, sehingga tindakan PHK tersebut batal demi hukum. Akibat batal demi hukum tersebut maka tindakan PHK tersebut oleh hukum dianggap tidak pernah terjadi dan karenanya "Bp. VG" tetap bersatus sebagai karyawan PT. Karya Ruata, namun sampai dengan saat ini "Bp. VG" tidak lagi bekerja pada PT. Karya Ruata, dan tidak ada penyelesaian sesuai ketentuan undang-undang.

## REFERENSI

### Jurnal

- Agustina Balik, Novta Uktolseja, Aspek Keadilan Dalam Perjanjian Kerja Outsourcing di Tengah Pandemi Covid-19, *Jurnal Sasi* Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Vol. 27, No. 2, Apri;-Juni 2021
- Barzah Latupono, Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) di Kota Ambon, *Jurnal Sasi* Fakultas Hukum Universitas Pattimura Vol. 17, No. 13, Juli-September 2011.
- Dezonda R. Pattipawae, Tanggung Jawab Pemerintah dan Pengusaha Atas Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Kecelakaan Kerja, *Junrla Saniri* Fakultas Hukum Universitas Pattimura Vo. 3, No.1 November 2022.
- Muhammad Fahrurrozi, Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Antara PT. Indah Kiat Dengan Tenga Kerja Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003. *JOM* Fakultas Hukum, Universitas Riau, Vol.5, No. 2, Riau, 2022.
- Nurainy Usman, Merr Tjoamda, Sarrtje Sarah Alfons, Akibat Hukum Dari Pemutusan Kontrak Secara Sepihak, *Jurnal Batutulis Civil Law Review*, Vol.2, No. 1, Mei 2021.
- Sonhaji, Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja." *Administrative Law and Governance Journal*, Vo. 2, No. 1, 2019.
- Wibowo, Rudi Febrianto, and Ratna Herawati. Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak., *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* Vol.3. No.1, September, 2021.

### Online/Dan Lain-Lain

Imoliana L. Regina, *Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku*, Ambon, 2021.

Mainake, Yosephus, *Judicial Review Klaster Ketenagakerjaan Undang-Undang Bidang Hukum info singkat terhadap isu Aktual dan Strategis*, Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI Vol. XIII, No.8/II/Puslit/Jakarta: April/2021.

### **Buku**

Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.

Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

Asikin, Zainal, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada Khakim, Jakarta, 2000.

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Surabaya, 2009.

Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, PPAKRI Bhayangkara, Jakarta, 1986.

Johnny Ibrahim, *Teori & Metode Penelitian Hukum Normatif*, Cetakan Ketiga, Bayumedia Publishing, Malang, 2007.

Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undang Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, Nuasa Aulia, Bandung, 2005.

Suhartoyo, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas di Indonesia Masalah-Masalah Hukum*, Gramedia, Jakarta, 2014.