

**UPAYA PENYELESAIAN SENGKETA PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA BURUH PT PHILIPS SEAFOOD DI KOTA BANDAR LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh:

AZ ZAHRA BERLIANTI AFRIANDI

2012011020



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2024

ABSTRAK

UPAYA PENYELESAIAN SENGKETA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BURUH PT PHILIPS SEAFOOD DI KOTA BANDAR LAMPUNG

Oleh

Az Zahra Berlianti Afriandi

Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi pada buruh PT Philips Seafood Indonesia (PT PSI) di Kota Bandar Lampung disebabkan oleh ketidakpuasan perusahaan terhadap kinerja 40 buruh wanita pengupas kulit udang berstatus Pekerja Harian Lepas (PHL) yang tidak memenuhi standar perusahaan berdasarkan evaluasi atau penilaian kinerja mingguan pada bulan Agustus, September, Oktober dan November 2022 sehingga berdampak kepada target perusahaan yang menurun, walaupun sebenarnya terdapat indikator pandemi Covid-19 sehingga menyebabkan pula kondisi keuangan perusahaan makin memburuk. Hal ini dianggap tidak dapat dijadikan dasar yang jelas atas pengabdian masa kerja buruh selama puluhan tahun, adanya indikasi pemberangusan serikat pekerja (*Union Busting*) karena PHK dilakukan setelah Serikat Buruh PT PSI mengajukan 87 orang pekerja harian diangkat menjadi pekerja permanen, sehingga buruh yang diberhentikan meminta untuk dipekerjakan kembali karena sejak September 2022 para buruh tersebut secara berangsur-angsur dirumahkan. Benefit BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan diputus secara sepihak oleh manajemen perusahaan pada 14 Desember 2022 dengan keterangan pada aplikasi personal “keluar atas kemauan sendiri”, lantas dengan adanya perselisihan tersebut terdapat dua permasalahan, yaitu bagaimana upaya penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja buruh PT Philips Seafood Indonesia Lampung Plant di Kota Bandar Lampung? dan apa faktor penghambat dalam penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja buruh PT Philips Seafood Indonesia Lampung Plant di Kota Bandar Lampung? Tujuan penelitian untuk mengetahui penyelesaian sengketa secara non-litigasi melalui bipartit dan tripartit yang telah dilakukan secara bertahap hingga pada bulan Februari 2023 mediator Disnaker Kota Bandar Lampung mengeluarkan sebuah anjuran. Metode penelitian yang digunakan ialah yuridis normatif dan yuridis empiris.

Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, Sengketa Tenaga Kerja, Upaya Penyelesaian.

ABSTRACT

MEANS OF DISPUTE SOLUTION ON TERMINATION OF EMPLOYMENT RELATION WORKERS OF PT PHILIPS SEAFOOD IN BANDAR LAMPUNG

By

Az Zahra Berlianti Afriandi

The purpose of this research is to find out how to resolve the dispute over the termination of employment of workers at PT Philips Seafood Indonesia in the city of Bandar Lampung. In providing information to the public and the general public, especially to future job seekers, it is important to carefully consider all employment agreements that will be agreed upon, such as the status of the employment agreement as a PKWT (Fixed-Term Employment Agreement) or PKWTT (Permanent Employment Agreement), working hours and until when, starting from what work is done, how labor rights and obligations must be obtained and implemented during work, leave schedules, severance pay, salaries, and other matters by the legislation, namely Law Number 13 of 2003 concerning Employment The Termination of Employment (PHK) dispute that occurred among PT Philips Seafood Indonesia (PT PSI) workers in Bandar Lampung City was caused by the company's dissatisfaction with the performance of 40 female shrimp peeling workers with the status of Casual Daily Workers (PHL) who did not meet company standards based on evaluations or weekly performance assessments in August, September, October and November 2022, resulting in a decline in the company's targets, even though there are actually indicators of the Covid-19 pandemic which has also caused the company's financial condition to worsen. It was deemed that this could not be used as a clear basis for the decades of service workers had worked for, there were indications of union busting because the layoffs were carried out after the PT PSI Labor Union proposed that 87 daily workers be appointed as permanent workers, so that the laid off workers requested to be re-employed because since September 2022 these workers have been gradually laid off. BPJS Health and BPJS Employment benefits were terminated unilaterally by company management on December 14 2022 with the statement on the personal application "leaving of one's own accord", then with this dispute there are two problems, namely how to resolve the dispute over termination of employment of PT Philips Seafood Indonesia workers Lampung Plant in Bandar Lampung City? and what are the inhibiting factors in resolving the employment termination dispute between PT Philips Seafood Indonesia Lampung Plant workers in Bandar Lampung City? The aim of the research is to find out non-litigation dispute resolution through bipartite and tripartite which has been carried out in stages until in February 2023 the Bandar Lampung City Manpower Office mediator issued a recommendation. The research methods used are normative juridical and empirical juridical.

Keywords: Termination of Employment, Labor Dispute, Resolution Efforts.

**UPAYA PENYELESAIAN SENGKETA PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA BURUH PT PHILIPS SEAFOOD DI KOTA BANDAR LAMPUNG**

Oleh

AZ ZAHRA BERLIANTI AFRIANDI

Skripsi

**Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar
Sarjana Hukum**

Pada

**Bagian Hukum Administrasi Negara
Fakultas Hukum Universitas Lampung**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2024

Judul Skripsi : Upaya Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Buruh Pt Philips Seafood Di Kota Bandar Lampung

Nama Mahasiswa : Az Zahra Berlianti Afriandi

Nomor Pokok Mahasiswa : 2012011020

Program Studi : Ilmu Hukum

Fakultas : Hukum

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Dosen Pembimbing Skripsi I

Dosen Pembimbing Skripsi II

Syamsir Syamsu, S.H., M.Hum.
NIP. 196108051989031005

Marlia Eka Putri AT, S.H., M.H.
NIP. 198403212006042001

2. Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara

Eka Deviani, S.H., M.H.

NIP. 197310202005012002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Syamsir Syamsu, S.H., M.Hum.**

Sekretaris/Anggota : **Marlia Eka Putri AT, S.H., M.H.**

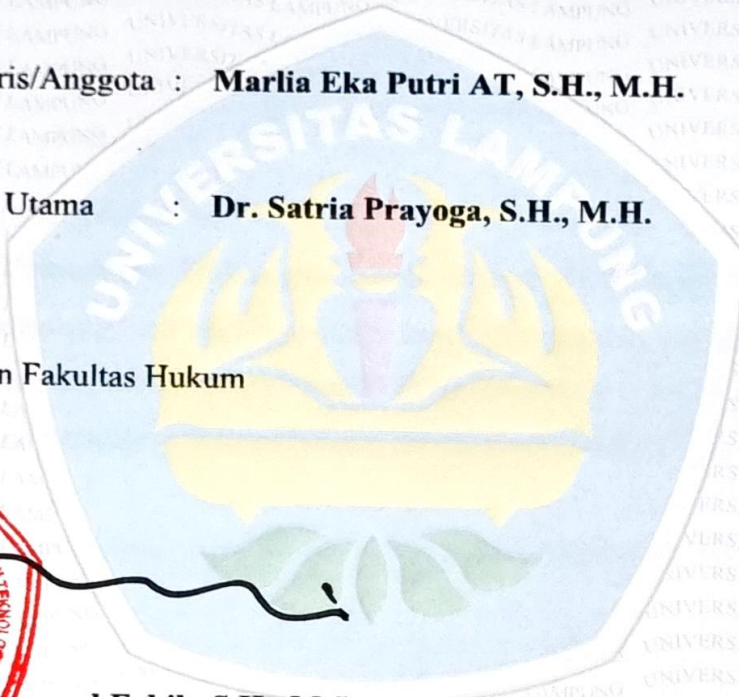
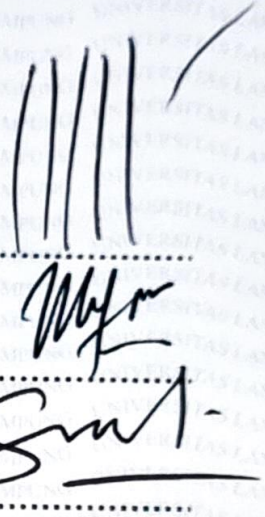
Penguji Utama : **Dr. Satria Prayoga, S.H., M.H.**

2. Dekan Fakultas Hukum

Dr. Muhammad Fakhri, S.H., M.S.

NIP. 196412181988031002

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: **13 Februari 2024**



PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Azzahra Berlianti Afriandi
NPM : 2012011020
Bagian : Hukum Administrasi Negara
Fakultas : Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul "**Upaya Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Buruh Pt Philips Seafood Di Kota Bandar Lampung**" adalah benar-benar hasil karya sendiri dan bukan hasil plagiat sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 Peraturan Akademik Universitas Lampung dengan Surat Keputusan Rektor Nomor 3187/H26/DT/2010.

Bandar Lampung, 13 Februari 2024



Azzahra Berlianti Afriandi
NPM. 2012011020

RIWAYAT HIDUP



Az Zahra Berlianti Afriandi dilahirkan di Tangerang, pada tanggal 22 Februari 2002 sebagai anak pertama dari pasangan Bapak Yudi Afriandi dan Ibu Yurnitalianti. Penulis menyelesaikan pendidikan di Taman Kanak-Kanak (TK) Al-Jabbar pada tahun 2007, Sekolah Dasar Negeri (SDN) 01 Lenteng Agung pada tahun 2013, Madrasah Tsanawiyah (MTs) Pondok Pesantren Raudhatul Ulum pada tahun 2017, Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kota Tangerang pada tahun 2020. Penulis tercatat sebagai mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN) pada tahun 2020.

Selama menjadi mahasiswa penulis aktif pada Unit Kegiatan Mahasiswa-Fakultas (UKM-F) Pusat Studi Bantuan Hukum (PSBH) dengan status sebagai pengurus Bidang Alumni dan Kerjasama, ikut serta dalam program Kredensial Mikro Mahasiswa Indonesia (KMMI) mengenai *Legal Drafting* pada tahun 2021, dan mengikuti kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) yang dilaksanakan di Desa Pasar Kota Krui, Kecamatan Pesisir Tengah, Kabupaten Pesisir Barat pada tahun 2023.

MOTTO

“Tidak ada pengganti untuk kerja keras, apabila ingin sukses ada harga yang harus dibayar dengan keringat”

(Roy Sutton)

“Berikanlah upahnya kepada seorang pekerja sebelum keringatnya kering”

(H.R Ibnu Majah)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur aku panjatkan kepada Allah SWT yang telah mengizinkan aku untuk menyelesaikan karya ini melalui segala kemudahan yang telah Allah berikan, walaupun dikerjakan sembari mengeluh tetap saja aku berharap semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi banyak orang, serta tak lupa kupersembahkan hasil kuliah 7 semester ini untuk orang-orang hebat yang selalu disebutkan dalam doa:

Papa dan Mama yang luar biasa hebat

(Yudi Afriandi dan Yurnitalianti)

Terimakasih banyak aku ucapkan untuk Mama dan Papa yang selalu memberikan doa, kasih sayang, uang, bantuan dan banyak kesempatan lainnya yang selalu diberikan tanpa diminta. Aku sangat bersyukur kepada kedua adikku tersayang yaitu Aisyah Berlianti Afriandi dan Achmad Yuha Aliyy Taha Afriandi yang sejak mereka kecil banyak melakukan pengorbanan untuk aku, terimakasih banyak sis and bro.

Hidupku yang selalu dikelilingi doa dan kasih sayang kalian yang sangat tiada pernah henti-hentinya dari aku lahir sampai sekarang, atas semua pengorbanan dan kesabarannya untuk merawat aku, kuucapkan terimakasih dari hati yang paling dalam .

SANWACANA

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan hidayah-Nya, tulisan ini dapat diselesaikan. Skripsi dengan judul “**Upaya Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Buruh Pt Philips Seafood Di Kota Bandar Lampung**” adalah salah satu syarat untuk lulus di Fakultas Hukum Universitas Lampung.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, petunjuk, dan saran dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Bapak Syamsir Syamsu, S.H., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing Satu yang telah meluangkan waktu, pikiran serta memberikan pengalaman yang luar biasa kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
2. Ibu Marlia Eka Putri AT, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing Dua yang telah meluangkan waktu, pikiran, arahan untuk memberikan masukan dan saran melalui diskusi kepada penulis dalam upaya penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Satria Prayoga, S.H., M.H., selaku Dosen Penguji Utama yang telah memberi saran dan masukan kepada penulis.
4. Bapak Agung Budi Prasetyo, S.H., M.H., selaku Dosen Pembahas Kedua yang telah memberi saran dan masukan kepada penulis.
5. Ibu Eka Deviani, S.H., M.H. selaku ketua jurusan bagian HAN yang telah memberikan kemudahan pada penulis.
6. Mama, Papa, Cia, dan Yuha untuk doa, kasih sayang, semangat, dukungan, motivasi, pengajaran, dan bantuan yang telah diberikan.
7. Untuk 2012011317 yang selalu ada di setiap situasi dan kondisi semoga ridho Allah selalu menyertai, serta apa yang dipanjatkan terkabul dan dimudahkan dalam segala hal.
8. Almamaterku tercinta, Universitas Lampung.

Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, terima kasih atas semua bantuan dan dukungannya. Semoga skripsi saya dapat berguna dan bermanfaat bagi masyarakat, bangsa dan negara, para mahasiswa, akademisi, praktisi, serta pihak-ihak lain terutama bagi penulis. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan perlindungan dan kebaikan bagi kita semua, Aamiin.

Bandar Lampung, 13 Februari 2024

Penulis

Az Zahra Berlianti Afriandi

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
HALAMAN JUDUL.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
LEMBAR PERNYATAAN	vii
RIWAYAT HIDUP.....	viii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN.....	x
SANWACANA.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	4
1.3.1 Tujuan Penelitian	4
1.3.2 Kegunaan Penelitian	4

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum Buruh	5
2.1.1 Pengertian Buruh	5
2.1.2 Hak dan Kewajiban Buruh.....	6
2.2 Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja.....	10
2.2.1 Hubungan Kerja.....	10
2.2.2 Perjanjian Kerja	13
2.2.3 Pekerja Harian Lepas	18
2.3 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	19
2.3.1 Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial	19
2.3.2 Jenis Perselisihan Hubungan Industrial	20
2.3.3 Macam-Macam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	21
2.4 Pemutusan Hubungan Kerja	25
2.4.1 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja	25
2.4.2 Jenis Pemutusan Hubungan Kerja	26

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Masalah	28
3.2 Sumber Data	28
3.2.1 Sumber Data Sekunder	29
3.3 Prosedur Pengumpulan Data dan Pengolahan Data	30
3.3.1 Prosedur Pengumpulan Data.....	30
3.3.2 Prosedur Pengolahan Data	30
3.4 Analisis Data.....	31

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Upaya Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Buruh PT Philips Seafood Indonesia	32
4.1.1 Kronologis Perselisihan Pemutusan Hubungan Antara Buruh dan PT Philips Seafood Indonesia.....	32
4.1.2 Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Antara Buruh dan PT Philips Seafood Indonesia Lampung Plant	40
4.1.3 Pelaksanaan Penyelesaian Sengketa Antara Buruh dan PT Philips Seafood Indonesia Lampung Plant.	44
4.2 Faktor Penghambat Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Buruh PT Philips Seafood di Kota Bandar Lampung	53
4.2.1 Faktor yang Melatarbelakangi Perselisihan PHK.....	53
4.2.2 Kendala saat proses penyelesaian sengketa perselisihan PHK	55

BAB V PENUTUP

5.1 Simpulan.....	57
5.2 Saran	57

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia sebagai makhluk hidup selalu memiliki berbagai macam kebutuhan untuk kelangsungan hidupnya. Bahkan kebutuhan manusia diberi klasifikasi seperti kebutuhan primer, kebutuhan sekunder dan kebutuhan tersier. Singkatnya, kebutuhan hidup manusia dibagi menjadi kebutuhan utama dan tambahan. Salah satu yang menjadi kebutuhan utama ialah pekerjaan. Pekerjaan merupakan suatu kebutuhan praktis yang dapat menghasilkan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan lainnya.

Umumnya, pekerjaan disediakan oleh pemerintah melalui perusahaan milik negara maupun perusahaan swasta. Untuk mendapatkan pekerjaan, para pekerja baik pada perusahaan milik negara ataupun perusahaan swasta harus melakukan suatu perjanjian dengan pihak pemberi kerja. Perjanjian tersebut berisi kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja yang memuat hak dan kewajiban di antara keduanya. Dengan adanya perjanjian tersebut, terciptalah suatu hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja yang disebut dengan hubungan kerja. Hubungan kerja ialah hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja yang identik dengan adanya suatu perjanjian tertentu.¹ Perjanjian yang dimaksud merupakan kesepakatan terhadap hak dan kewajiban yang akan ditunaikan pada saat pekerjaan berlangsung. Melalui perjanjian ini, hubungan pekerjaan yang dilakukan akan terlaksana dengan lebih transparan dan adil karena merupakan sebuah kesepakatan. Oleh karena itu, hampir semua lingkup pekerjaan mengedepankan kesepakatan dalam bentuk perjanjian terlebih dahulu guna mempermudah hubungan kerja yang akan dilaksanakan.

¹ Astri Wijayanti, 2011, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Lubuk Agung: Bandung, Hlm 12

Seiring berkembangnya dunia industri sekarang ini, perjanjian atau kesepakatan dalam suatu hubungan kerja sudah tidak asing lagi di telinga masyarakat khususnya mereka yang menjadi pekerja, sebab adanya hubungan kerja lebih menjamin kesejahteraan baik bagi para pekerja maupun pemberi kerja, selain itu sebagai wujud dari adanya perlindungan hukum terhadap pekerja yang diberikan oleh pemerintah kepada masyarakat sesuai dengan Pasal 89 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa dalam konteks perlindungan pekerja memperoleh jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang didasari dengan harkat dan martabat manusia.

Meski demikian, masih dijumpai perusahaan yang tidak memenuhi hak maupun kewajibannya dan melakukan PHK secara sepihak tanpa memberikan kejelasan secara rinci terkait alasan serta argumentasi kenapa para buruh yang telah mengabdikan lama ini harus di PHK sehingga dapat menyebabkan perselisihan berujung demonstrasi jika yang dirugikan adalah pihak pekerja atau buruh, seperti yang terjadi di salah satu perusahaan bernama PT Phillips Seafood Indonesia Lampung Plant yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perikanan dan pengolahan makanan laut dengan hasil produksi daging kepiting, rajungan, lobster, dan cumi-cumi yang beralamat di Jalan Insinyur Utami Nomor 7, Campang Raya, Tangkarakang Timur, Bandar Lampung.

Perusahaan PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung Plant merupakan salah satu perusahaan industri pengolahan makanan hasil laut, yang didirikan pada tanggal 29 Oktober Tahun 1998 yang dibangun diatas lahan seluas total 20.000 m² dengan status lahan adalah hak milik dengan SHM Nomor 258/C.R. PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung Plant yang berada di Lampung ini merupakan kantor cabang dari yang ada di Jawa Tengah. PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung Plant bertempat di jalan IR. Sutami KM 7 Komplek Gudang Aman Jaya Kelurahan Campang Jaya, Kecamatan Sukabumi, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung.²

² Riana Mita Ristanti, "Puluhan Buruh PT Phillips Seafoods Indonesia Lampung Plant Unjuk Rasa Tolak PHK Sepihak", diakses dari <https://lampung.tribunnews.com/2023/02/22/puluhan-buruh-pt-phillips-seafoods-indonesia-lampung-plant-unjuk-rasa-tolak-phk-sepihak>, diakses pada tanggal 12 Juli 2023

Berdiri sejak tahun 1998 dan hingga saat ini sudah memiliki ribuan buruh yang bekerja disana, dalam beberapa waktu lalu perusahaan tersebut diduga melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak terhadap 40 buruh wanita sejak bulan Agustus 2022.³ PHK sepihak ini merupakan klaim dari para buruh wanita tersebut yang berstatus Pekerja Harian Lepas (PHL).⁴ Para buruh pada awalnya hanya di istirahatkan sementara oleh perusahaan untuk beberapa waktu, namun setelah beberapa bulan berlalu mereka tak kunjung diberi kepastian untuk dapat bekerja kembali. Klaim bahwa mereka telah di PHK sepihak timbul setelah mereka mengetahui bahwa status Jamsostek dan BPJS telah diputus dan mereka dinyatakan mengundurkan diri oleh perusahaan tanpa adanya pemberitahuan.

Para buruh melakukan unjuk rasa di depan kantor pemerintahan kota Bandar Lampung pada 1 Maret untuk menuntut haknya kepada Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Bandar Lampung agar dapat kembali bekerja. Terhitung sudah 11 kali aksi unjuk rasa yang dilakukan para buruh. Mereka mengklaim telah bekerja bersama dengan perusahaan terhitung 24 tahun sejak tahun 1998-2022 namun, hingga saat ini masih belum terdapat titik temu baik dari pihak perusahaan maupun pihak buruh yang bersangkutan.⁵

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada PT Phillips Seafood Indonesia Lampung Plant sebagaimana telah diuraikan diatas, maka penulis mengambil sebuah penelitian dengan judul **“Upaya Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Buruh PT Philips Seafood di Kota Bandar Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana upaya penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja buruh PT Philips Seafood Indonesia Lampung Plant di Kota Bandar Lampung ?

³ Redaksi Monev, “PT. Phillips Seafood Indonesia Didemo 40 Ibu di Bandar Lampung”, diakses dari <https://monevonline.com/pt-phillips-seafood-indonesia-didemo-40-ibu-di-bandar-lampung/>, diakses pada tanggal 12 Juli 2023

⁴ *Ibid*

⁵ Redaksi LT, “Tak Kunjung Selesai, PT. Phillips Seafood Indonesia Kembali Didemo 40 Ibu Ibu di Kantor Walikota Bandar Lampung”, diakses dari <https://lampungtoday.com/2023/03/01/tak-kunjung-selesai-pt-phillips-seafood-indonesia-kembali-didemo-40-ibu-ibu-di-kantor-walikota-bandar-lampung/>, diakses pada tanggal 12 Juli 2023

2. Apa faktor penghambat dalam penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja buruh PT Philips Seafood di Kota Bandar Lampung ?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana upaya dalam penyelesaian sengketa PHK buruh PT Philips Seafood Indonesia Lampung Plant, serta apa saja faktor penghambat yang dilalui ketika adanya sengketa PHK dalam mengupayakan penyelesaian permasalahan tersebut.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh keuntungan yang positif bagi penulis sendiri atau pihak lain. Keuntungan dari penelitian ini adalah antara lain :

- 1) Kegunaan Teoritis
 - a. Menambah pustaka dibidang ilmu hukum khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan dan hubungan industrial.
 - b. Menambah wawasan bidang ilmu dan pengetahuan yang dapat digunakan pemerintah, pihak swasta atau perusahaan, para pihak terkait atau buruh, dan kebermanfaatan untuk diri sendiri sebagai acuan dalam penerapan perlindungan buruh.
- 2) Kegunaan Praktis

Memberikan informasi yang jelas kepada para pembaca skripsi ini dan masyarakat pada umumnya tentang upaya penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja (PHK) PT Philips Seafood Di Kota Bandar Lampung.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum Buruh

2.1.1 Pengertian Buruh

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *Jo* Pasal 1 angka 9 Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial mengartikan Buruh atau Tenaga Kerja sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima imbalan atau upah dalam bentuk lain. Ketentuan pasal *a quo* tersebut merupakan bentuk perubahan dari norma sebelumnya yang tercantum dalam Undang-Undang RI No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.⁶

Dalam definisi oleh beberapa ahli, sebagaimana yang dinyatakan oleh Dr Payaman Simanjuntak menerangkan definisi yang cukup kompleks mengenai pekerja atau buruh. Pengertian kesatuan tenaga kerja di sini mencakup karyawan/buruh yang terlibat dalam suatu usaha hubungan kerja dan pekerja yang menganggur. Sedangkan definisi dari karyawan/buruh adalah setiap individu yang bekerja dengan menerima gaji atau kompensasi pembayaran dalam bentuk lain. Dengan kata lain, karyawan atau buruh adalah sumber daya manusia yang ada dalam hubungan kerja atau hubungan industrial lainnya⁷

Bila ditinjau dari sudut pandang non hukum, misalnya dalam perspektif ahli pendidikan menerangkan bahwa tenaga kerja dicirikan dengan 3 (tiga) golongan. *Pertama*, tenaga kerja keras adalah tenaga kerja yang tak berpendidikan atau tak terlatih dengan pendidikan rendah dan tak memiliki keterampilan dalam suatu pekerjaan. *Kedua*, tenaga kerja terampi . adalah tenaga kerja yang memiliki

⁶ Sendjun H. Manulang. 2001. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Rhineka Cipta: Jakarta. Hlm. 3

⁷ Hardijan Rusli. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan*. Ghalia Indonesia: Jakarta. Hlm 12-13

keterampilan dari pelatihan atau pengalaman kerja. *Ketiga*, tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan yang memadai dan mahir dalam bidang ilmu tertentu.⁸

Pada zaman penjajahan Belanda sebelum memasuki zaman kemerdekaan Indonesia atau munculnya UU Nomor 13 Tahun 2003 digunakan istilah pekerja, istilah pekerja digunakan untuk mereka yang bekerja sebagai pekerja keras atau kasar seperti; pengawas, tenaga kerja, dan lain-lain. Sayangnya, pada masa itu, para pekerja selalu dianggap masyarakat kelas bawah dan dipandang rendah. Setelah perkembangan zaman, dengan melalui berbagai undang-undang, perubahan peraturan perundang-undangan, pekerja mendapatkan hak dan kewajiban lainnya serta mendapatkan pengakuan sebagai pekerja.⁹

2.1.2 Hak dan Kewajiban Buruh

1) Hak Buruh

Hak merupakan kepentingan yang dijaga oleh hukum, sehingga hak-hak tersebut memberikan kebahagiaan dan kebebasan kepada individu dalam melaksanakannya.¹⁰ Tidak terkecuali kepada buruh atau pekerja, mengingat status mereka sebagai penerima kerja yang diberdayakan oleh pemberi kerja, perusahaan atau majikan, dalam hal ini untuk bekerja, maka sudah sepatutnya buruh memiliki hak yang harus dinikmati olehnya karena pekerjaan tersebut. Ditinjau dari sudut pandang hukum, Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menerangkan bahwa dalam konteks perlindungan buruh atau pekerja akan menerima jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang berdasarkan dengan harkat dan martabat manusia.

Bila diringkas hak-hak pekerja yang tercantum dalam Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah Hak atas upah, Hak atas

⁸ Joni Arman Damanik, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Petani Padi Di Kecamatan Masaran, Kabupaten Sragen*, Jurnal Ekonomi Pembangunan, Vol 3 No 1, 2014, Hlm 219

⁹ Abdulah Sulaiman & Andi Walli, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan / Perburuhan*, YPPSDM: Jakarta, Hlm 37-40.

¹⁰ Hans Kelsen, 2006, *Teori Hukum Murni, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif* Nusamedia dan Nuansa: Bandung, hlm 132-133.

mendapatkan liburan tahunan dan dapat berjalan sesuai dengan ketentuan itu berlaku, hak untuk memperoleh kesamaan di mata hukum, hak dalam melakukan atau menjalankan ibadah sesuai dengan ajaran agama dan haknya masing-masing untuk menyampaikan pendapat.

Namun poin penting dalam Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya mengenai hak-hak buruh adalah terkait pengupahan itu sendiri. Hak pengupahan bagi buruh harus diberikan secara layak berdasarkan asas kemanusiaan, demikian hal ini tertuang secara jelas dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa untuk memenuhi kehidupan yang layak dari sisi kemanusiaan, pekerja/buruh memiliki hak memperoleh penghasilan.¹¹

Upah adalah hak pekerja/buruh yang harus diberikan oleh pengusaha dalam pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja.¹² Berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menerangkan bahwa upah merupakan hak pekerja/buruh yang menurut perjanjian kerja, kesepakatan maupun peraturan perundang-undangan diberikan kepada pekerja/buruh dan diterima serta dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan/pemberian dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh, termasuk juga tunjangan bagi mereka serta keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Secara hukum sudah jelas bahwa upah adalah hak pekerja/buruh dan bukanlah pemberian dari majikan, karena pekerja/buruh telah atau akan melakukan pekerjaan pada pengusaha sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat, jika ternyata pekerja/buruh tidak memenuhi prestasi dalam kesepakatan tersebut, pekerja/buruh pihak yang berkepentingan tidak berhak menerima upah dari majikan.¹³ Upah dalam sudut pandang pekerja/buruh merupakan hak yang sangat fundamental bagi pekerja/buruh, oleh karena itu upah harus mendapatkan proteksi yang ideal dari pemerintah. Dorongan pekerja/buruh dalam bekerja adalah bertujuan untuk

¹¹ Abdul Azis, Aan Handriani, Herlina Basri, *Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan*, Banua Law Review, Vol 10 No 1, 2019, Hlm 62

¹² Fitriani Gunaidi, *Upah Proses Dalam Pemutusan Hubungan Kerja*, Jurnal Hukum & Pembangunan, Vol 50 No 4, 2020, Hlm 859.

¹³ Abdul Khakim, 2016, *Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti: Bandung, hlm. 1.

mencapai peningkatan kesejahteraan, yang salah satu landasan utamanya melalui upah selain pengembangan karir kerja.

Pekerja/buruh upahan diharapkan mampu memenuhi kebutuhan pokok minimal, namun faktanya dari dulu hingga sekarang tidak pernah tercapai secara objektif. Menurut Sudjana terdapat keputusan mendasar yang meliputi ; *Pertama*, kebutuhan dasar untuk bertahan hidup mencakup makanan, pakaian, tempat tinggal, air, cairan, bahan bakar, dan sebagainya. *Kedua*, kebutuhan yang mendukung kemakmuran masyarakat dan meningkatkan efisiensi/kinerja individu, meliputi pembelajaran, layanan medis, alat komunikasi, perhubungan, komunitas sosial, kebebasan berbicara, ketersediaan pasar dan sebagainya. *Ketiga*, keperluan untuk meningkatkan akses (kesempatan untuk mendapatkan sesuatu) terhadap metode-metode produksi dan peluang ekonomi termasuk tanah, air, tanaman, uang (termasuk teknologi), kesempatan untuk berkerja dan menciptakan kehidupan layak. *Keempat*, tuntutan untuk hidup dalam ketenteraman dan kesejahteraan untuk mengambil keputusan melibatkan penghargaan terhadap hak-hak dasar manusia, keterlibatan dalam kegiatan politik jaminan sosial, perlindungan sosial, peraturan yang adil untuk semua golongan masyarakat.¹⁴

Pengupahan dalam perspektif kebijakan oleh pemerintah dalam hal remunerasi tidak hanya pada aspek urgensi pengupahan dalam rangka meningkatkan ketenteraman pekerja/buruh tetapi juga memperhatikan aspek selain itu, jika dilihat dari aspek peningkatan pendapatan untuk negara. Upah minimum akan mampu memberi dorongan untuk peningkatan penerimaan negara dari segi pajak penghasilan disamping efek pengganda lainnya. Paling utama bagi pemerintah adalah mekanisme sistem ekonomi makro berjalan dengan lancar dan penanaman modal tetap menguntungkan dengan adanya kebijakan upah minimum. Mengingat apabila kebijakan upah minimum yang berlebihan serta tidak seimbang justru akan mengganggu kondisi investor yang ingin menginginkan iklim investasi yang baik. Keseimbangan ini harus bisa di prokteksi oleh pemerintah melalui berbagai *policy* yang dibentuk dan dilaksanakan.¹⁵

¹⁴ *Ibid*, Hlm 6

¹⁵ *Ibid*, Hlm 13

Salah satu policy yang ditawarkan oleh pemerintah berdasarkan skema dapat dilihat pada kebijakan pengupahan yang diatur dalam Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003, antara lain : upah minimum, upah untuk kerja lembur, upah jika tidak masuk kerja karena berhalangan, upah apabila sedang melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya sehingga tidak masuk kerja, upah karena sedang menjalankan hak waktu untuk istirahat dalam kerjanya, bentuk serta bagaimana upah dibayarkan, denda dan potongan upah, hal-hal lainnya yang dapat diperhitungkan dengan upah, ada dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon; dan, upah yang diperhitungkan untuk pajak penghasilan.

2) Kewajiban Buruh

Salah satu bentuk timbul balik atas hubungan kerja antara pemberi dan penerima kerja, selain hak, adalah adanya kewajiban. Dalam perspektif keilmuan, kewajiban adalah peraturan hukum positif yang mengatur tindakan secara pribadi dengan memberikan hukuman untuk tindakan yang berlawanan.¹⁶ Naskah mengenai kewajiban-kewajiban hukum pada dasarnya terkait dengan akibat berupa hukuman. Subjek dari tanggung jawab hukum adalah orang yang tindakannya dapat diatur pemberian hukuman sebagai akibatnya.¹⁷

Kewajiban buruh pada dasarnya adalah perbandingan timbal balik dari hak pengusaha atau pemberi kerja, yang mana itu tergantung kepada perjanjian kerja yang telah disepakati oleh pengusaha dan buruh tersebut. Mengenai kewajiban buruh yang diatur dalam Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sesungguhnya tidak diatur secara eksplisit layaknya hak pekerja atas upah, akan tetapi berdasarkan ketentuan Pasal 102 ayat (2) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan perihal hubungan industrial terkait pekerja atau buruh dan serikat atau serikat buruh terdapat peran untuk melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan menjaga komitmen

¹⁶ Sudikno Mertokusumo, 2005, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, Liberty: Yogyakarta, Hlm 41-43

¹⁷ *Ibid*, Hlm 43

agar keberlangsungan produksi dapat terus menerus berjalan sesuai dengan sebagaimana mestinya.

Bila ditinjau, kewajiban pekerja atau buruh hanya meliputi kewajiban ketaatan, kewajiban konfidensialitas, dan kewajiban loyalitas. Kewajiban ketaatan adalah kewajiban yang ada pada pekerja/buruh untuk mematuhi semua norma yang telah ditetapkan atau telah diperjanjikan oleh pekerja atau pekerja dengan pemberi kerja. Kewajiban konfidensialitas adalah suatu tugas yang diberikan kepada karyawan, dalam arti karyawan memiliki tanggung jawab untuk memelihara kerahasiaan perusahaan. Berbeda dengan kedua kewajiban ketaatan dan konfidensialitas. Kewajiban loyalitas adalah kewajiban bagi pekerja organisasi memiliki makna keterikatan pekerja untuk menjaga hubungan dengan organisasi, jika diperlukan dengan mengesampingkan kepentingan diri tanpa mengharapkan imbalan apapun. Ketersediaan pekerja untuk mempertahankan karier dalam organisasi krusial akan mendukung dedikasi karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Isu ini Dapat dicapai jika pekerja merasa ada kestabilan dan kepuasan dalam organisasi tempat pekerja bergabung untuk bekerja.¹⁸

2.2 Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja

2.2.1 Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah relasi hukum antara buruh dan majikan yang melibatkan unsur pekerjaan, upah, dan kewajiban kerja. Hubungan pekerjaan adalah relasi hukum yang terbentuk antara minimal dua orang (badan usaha dan buruh) mengenai suatu tugas.¹⁹ Subyek hukum yang melakukan relasi pekerjaan adalah pengusaha/majikan dan pekerja/buruh.²⁰ Relasi perburuhan merupakan inti dari hubungan industrial.²¹

Mengacu pada ketentuan Pasal angka 14 UU No. 13 Tahun 2003, hubungan kerja adalah hubungan yang didasari dengan perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh, yang memiliki unsur berupa pekerjaan, upah, dan perintah. Bila

¹⁸ Abdul Khakim, *Op.cit*, Hlm 23

¹⁹ Asri Wijayanti, *Op.cit*, Hlm 98

²⁰ Asri Wijayanti, 2018, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika: Jakarta, Hlm 38

²¹ *Ibid*, Hlm 39

ditelaah unsur-unsur hubungan kerja yang tercantum dalam pasal *a quo* adalah adanya suatu pekerjaan (*arbeid*), adanya perintah (*gezag ver houding*), adanya upah (*loon*), dan dalam waktu (*tijd*) yang ditentukan atau berdasarkan waktu tidak tertentu..²²

Unsur perintah, dalam hubungan kerja merupakan suatu bentuk manifestasi instruksi yang dilakukan atasan kepada bawahan berdasarkan perjanjian kerja yang telah disepakati.²³ Kedudukan yang berbeda status ini diartikan sebagai hubungan yang bersifat subordinasi, yakni hubungan antara pemilik kuasa yang memberi perintah kepada bawhaannya. Bukti hubungan kerja yang bersifat subordinasi ini dapat dilihat pada ketentuan Pasal 35 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi pemberi kerja dapat merekrut tenaga kerja sendiri apabila membutuhkan tenaga kerja atau dapat melalui pelaksana penempatan tenaga kerja.

Pelaksanaan penempatan posisi untuk tenaga kerja sebagaimana yang dimaksud dalam ayat sebelumnya, perlindungan wajib diberikan sejak awal rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja; dalam mempekerjakan tenaga kerja, pemberi kerja diharuskan memberi kan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik dari segi mental hingga fisik tenaga kerja. Itulah sebabnya posisi jika kedua belah pihak tidak identik atau ada hierarki, terdapat perjanjian kerja. Namun jika kedua belah pihak memiliki posisi yang sama atau ada kerjasama, tidak ada perjanjian kerja, tetapi ada perjanjian lainnya.²⁴

Unsur upah, sebagaimana yang telah diterangkan sebelumnya Pasal 1 angka 30 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu upah merupakan sebuah kelayakan yang wajib diterima oleh buruh atau pekerja atas balas jasa yang diberikan oleh majikan dan jumlahnya telah disepakati melalui perjanjian kerja dengan berdasarkan peraturan perundang-undangan, termasuk pula didalamnya terdapat tunjangan yang diperuntukan bagi buruh atau pekerja dan

²² Asri Wijayanti, 2011, *Op.cit*, Hlm 99

²³ Abdul Hakim, 2014, *Dasar-dasar hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (cetakan ke-4 edisi revisi) PT. Citra Aditya Bakti: Jakarta, Hlm 39

²⁴ *Ibid*, Hlm 41

keluarganya atas jasa yang telah atau akan dilaksanakan melalui kesepakatan yang telah dibicarakan terlebih dahulu diawal.

Berdasarkan ketentuan Pasal 94 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat diketahui bahwa terdapat komponen upah yang berbeda, antara lain upah pokok dan tunjangan. Khusus mengenai tunjangan, secara permisif dalam praktik terbagi menjadi 2 (dua), yaitu tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Tunjangan tetap yaitu fasilitas yang diberikan dari perusahaan secara berkala kepada karyawan/buruh setiap bulannya dengan jumlah yang relatif serupa, salah satunya adalah tunjangan pelatihan, jabatan ataupun keahlian.²⁵ Sedangkan tunjangan tidak tetap merupakan tambahan yang diberikan dari perusahaan untuk karyawan/buruh yang perhitungannya berdasarkan absensi, seperti tunjangan transportasi, makan, dan biaya operasional lainnya.²⁶

Unsur pekerjaan, yaitu dapat dilakukan berdasarkan perundingan antara pekerja dan majikan, selama tidak melanggar hukum, moral, dan norma-norma yang berlaku. Kesepakatan atau perjanjian ini merujuk pada Pasal 1601 a KUH Perdata menunjukkan bahwa relasi antara karyawan dan pengusaha, yaitu relasi antara *subordinate* dan *superior* serta adanya wewenang komando yang membedakan antara kontrak kerja dengan kontrak lainnya.²⁷

Subyek hukum dalam hubungan kerja secara sederhana terbagi menjadi pemberi kerja (pelaku usaha atau majikan) dan pemberi kerja (karyawan atau buruh). Subyek hukum yang berkembang dapat berupa organisasi pengusaha, perkumpulan pengusaha atau HIPMI untuk himpunan pengusaha. Selain itu ada asosiasi pekerja/buruh, forum pekerja atau serikat buruh sebagai perpanjangan tangan tenaga kerja.²⁸

Secara definitif, pengertian pengusaha sebagai subyek hukum sendiri diatur dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan: (a)

²⁵ Rukiyah L, dan Darda Syahrizal, 2013, *Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Aplikasinya*, Dunia Cerdas: Jakarta, Hlm. 210.

²⁶ *Ibid*, Hlm 210

²⁷ Muhammad Regen Pohan, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, Merdeka Law Journal, Vol 1 No 2, 2020, Hlm 61

²⁸ Asri Wijayanti, 2011, *Op.cit*, Hlm 133

orang perseorangan, persekutuan, atau perusahaan milik badan hukum; (b) perusahaan milik pihak lain yang dijalankan oleh orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum secara berdiri sendiri; (c) perusahaan sebagaimana yang dimaksud dalam huruf a dan b yang memiliki kedudukan di luar wilayah diwakili oleh orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia.

Berbeda dengan pengusaha, pemberi kerja dalam suatu hubungan kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Perusahaan menurut Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan seluruh bentuk usaha itu berbadan hukum maupun tidak, milik perseorangan, milik persekutuan, ataupun milik badan hukum, baik swasta atau negara yang memberi kerja kepada pekerja/buruh dengan memberikan bayaran berupa upah atau imbalan dalam bentuk lain; usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang terdapat pengurus usaha dan mempekerjakan orang lain dengan memberikan bayaran upah atau imbalan lain.

Subjek hukum dalam hubungan kerja adalah tugas yang dilakukan oleh pekerja. Dengan kata lain, hak yang dimiliki oleh pekerja merupakan obyek hukum dalam hubungan kerja.²⁹ Objek hukum dalam kesepakatan pekerjaan adalah hak dan tanggung jawab yang saling menguntungkan masing-masing pihak yang mencakup persyaratan kerja atau hal-hal lain yang muncul dari suatu ikatan kerja. Persyaratan kerja selalu terkait dengan usaha meningkatkan efisiensi bagi pemberi kerja dan usaha meningkatkan kesejahteraan oleh pekerja, seperti kepentingan pengusaha dengan kepentingan pekerja pada intinya adalah berlawanan.³⁰

2.2.2 Perjanjian Kerja

Perjanjian secara normatif diatur dalam Pasal 1313 KUHPdt yang sesungguhnya lebih mengenal istilah perikatan. Dalam pasal tersebut diterangkan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan dengan ikatan antara satu orang atau lebih dengan satu orang atau lebih lainnya. Mendasari pada konsepsi pemikiran perjanjian yang

²⁹ *Ibid*, Hlm 135

³⁰ *Ibid*, Hlm 135

diatur dalam Pasal 1313 KUHPdt tidak dijelaskan secara lebih jelas terkait pihak-pihak mana yang harus mengikatkan diri, oleh karena dalam ketentuan hukum perikatan dikenal dengan asas kebebasan berkontrak dalam KUHPdt. Asas kebebasan berkontrak adalah bahwa setiap individu diizinkan untuk membuat kesepakatan yang mengandung dalam format apapun selama tidak melanggar hukum, moralitas, dan kepentingan umum.³¹ Artinya berdasarkan asas tersebut dapat diketahui bahwa perjanjian akan bersifat variatif (dilaksanakan oleh siapapun atau dalam bentuk apapun) sepanjang tidak melanggar ketentuan undang-undang yang berlaku.

Perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk aplikasi asas kebebasan berkontrak. Lebih lanjut, dalam uraian sebelumnya mengenai Pasal 1601 a KUH Perdata telah menjelaskan perjanjian kerja merupakan perjanjian yang mengikat hubungan antara pemberi kerja dan penerima kerja. Menurut Imam Soepome dalam jajak pendapatnya perjanjian kerja merupakan sebuah kontrak kerja dimana pihak pertama (karyawan), mengikatkan dirinya bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua, yaitu majikan, dan pengusaha mengikatkan diri untuk mempekerjakan karyawan dengan cara membayar.³²

Dalam prinsip kontrak kerja terdapat elemen kontrak kerja yang dapat dianggap legal dan dampaknya dianggap sebagai hukum bagi mereka yang membuatnya. Adapun kontrak yang dimaksud terbagi menjadi 2 (dua) jenis kontrak: *Pertama*, individu atau entitas hukum yang bertanggung jawab; *Kedua*, seseorang atau entitas hukum yang memperoleh hak untuk melaksanakan tanggung jawab tersebut.³³ Adapun perjanjian kerja secara normatif diatur dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang 13 Tahun 2003 yang menyatakan syarat-syarat kerja hingga hak dan kewajiban dimuat dalam perjanjian kerja antara pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja/buruh.

Secara umum syarat sah perjanjian tercantum dalam Pasal 1320 KUHPdt antara lain adanya kesepakatan para pihak, kecakapan para pihak, suatu hal tertentu dan suatu

³¹ Wiwoho Soedjono, 1991, *Hukum Perjanjian Kerja*, Rineka Cipta: Jakarta, Hlm 9

³² Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada: Jakarta, Hlm 62.

³³ Halim, Ridwan, Gulton & Sri Subandi, 2001, *Sari Hukum Tenaga Kerja (Buruh)*, PT Pradnya Paramita: Jakarta, Hlm 12.

sebab yang halal. Seluruh kesepakatan yang tercantum dalam pasal *a quo* bersifat kumulatif yang artinya wajib dipenuhi oleh para pihak. Namun menyangkut ketenagakerjaan atau perburuhan memiliki syarat-syarat yang berbeda, walaupun sebagian masih bersumber dari ketentuan syarat sah perjanjian yang tercantum KUHPdt. Syarat sah sebuah perjanjian kerja, maka mekanisme perancangan wajib memenuhi persyaratan materiil sebagaimana yang diatur dalam Pasal 52, Pasal 55, Pasal 58, Pasal 59, dan Pasal 60 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan persyaratan formil sebagaimana diatur dalam Pasal 54 dan Pasal 57 Undang-Undang Ketenagakerjaan.³⁴

Mengacu pada Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat diterangkan persyaratan materiil dari perjanjian kerja adalah adanya kesepakatan dan kecakapan para pihak, sedangkan persyaratan formil adalah adanya pekerjaan yang diperjanjikan; serta tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Ketentuan mengenai kesepakatan dan kecakapan adalah syarat subjektif, sedangkan ketentuan mengenai adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan adalah syarat objektif.³⁵ Apabila perjanjian pekerjaan tidak memenuhi kriteria subyektif, maka perjanjian tersebut bisa dianulir. Artinya, salah satu pihak (yang tidak memenuhi syarat) memiliki hak untuk meminta agar perjanjian tersebut dianulir oleh pengadilan. Setelah itu, apabila perjanjian tidak memenuhi syarat objektif, maka perjanjian tersebut menjadi tidak berlaku secara hukum. Hal ini berarti sejak awal tidak pernah ada kesepakatan atau persetujuan, sehingga pihak-pihak tidak memiliki dasar untuk mengugat satu sama lain sebelum mekanisme litigasi dilaksanakan.³⁶

Isi perjanjian kerja memang secara bebas dapat ditentukan oleh kedua belah pihak yang berjanji, tetapi perlu diketahui juga asas kebebasan berkontrak pada konteks ketenagakerjaan turut juga memperhatikan ketentuan formil lainnya, seperti asas-

³⁴Ida Hanifah, 2020, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pustaka Prima: Medan, Hlm 68.

³⁵ *Ibid*, Hlm 68

³⁶ *Ibid*, Hlm 68

asas penyusunan perjanjian kerja dan klasifikasi pekerjaan.³⁷ Terkhusus bagi perjanjian kerja yang dibentuk secara tertulis, Pasal 54 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 mengatur beberapa hal yang harus dimuat dalam perjanjian kerja antara lain ; a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha; b. 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; g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja; h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja secara teoritik dan praktik terbagi menjadi perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu (jangka waktu atau selesai pekerjaan tertentu) atau perjanjian untuk waktu tidak tertentu, demikian kedua jenis perjanjian kerja ini secara normatif diatur dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Perjanjian kerja waktu tertentu (“PKWT”) adalah perjanjian pekerjaan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk tugas tertentu sesuai jenis dan karakteristik atau aktivitas pekerjaan akan diselesaikan dalam batas waktu yang ditentukan.³⁸

Definisi PKWT ini terkadang menimbulkan multitafsir di kalangan para pihak yang akan mengadakan perjanjian.³⁹ Tidak jarang hal ini menimbulkan kerugian oleh salah satu pihak, khususnya penerima kerja yang memiliki kuasa lebih rendah. Oleh karena itu Pasal 81 angka 15 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, sebagaimana telah diubah dari Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, memberikan kategorisasi PKWT yang didasarkan pada jenis atau pekerjaan waktu tertentu, yaitu a. pekerjaan yang hanya sementara atau sekali selesai sifatnya; b. pekerjaan yang penyelesaiannya diperkirakan tidak terlalu lama (paling lama 5 (lima) tahun); c. pekerjaan yang sifatnya musiman; d. pekerjaan berkaitan dengan produk atau kegiatan baru, atau berupa percobaan/penjajakan dari

³⁷ Cristoforus Valentino Alexander Putra, *Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja*, Jurnal Kertha Patrika, Vol 39 Nomor 1, 2017, Hlm 70

³⁸ Ida Hanifah, *Op.cit*, Hlm 71.

³⁹ Apri Amalia, Budiman Ginting, Agusmidah, Yefrizawati, *Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian*, USU Law Jurnal, Vol 5 No 1, 2017, Hlm 339

produk tambahan; e. pekerjaan yang menurut jenisnya dan sifatnya atau kegiatannya memiliki sifat yang tidak tetap.

Berbeda dengan hubungan PKWT, perjanjian kerja waktu tidak tertentu (“PKWTT”) yang lebih diistilahkan dengan pegawai atau buruh tetap suatu perusahaan atau majikan adalah kesepakatan antara karyawan/buruh dan majikan, dimana istilahnya waktu tidak ditentukan pasti dalam kesepakatan, peraturan atau perilaku kebiasaan, atau terjadi secara sah karena majikan melanggar peraturan hukum saat ini.⁴⁰ Dengan demikian PKWTT akan berlaku secara terus-menerus sepanjang usia pegawai atau buruh mencapai usia pensiun (60 tahun), pegawai atau buruh di PHK karena melakukan kesalahan, pegawai atau buruh meninggal dunia, atau adanya putusan pengadilan menyatakan pegawai atau buruh telah melakukan tindak pidana.⁴¹

Selain mengenal istilah PKWT dan PKWTT, Pasal 1 angka 21 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 mengenal istilah PKB atau biasa disebut dengan Perjanjian Kerja Bersama, perjanjian memiliki arti ialah sebuah pemufakatan dari serikat pekerja atau serikat buruh dan terdaftar pada instansi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Eksistensi PKB menjadi signifikan karena ia merupakan alat untuk menghubungkan kepentingan para pihak, nilai, dan visi yang beragam untuk kemudian disatukan dalam 1 (satu) tempat bersama.⁴²

Perjanjian kerjasama dibentuk tidak didasarkan atas kehendak individual pekerja atau buruh dengan pengusaha, akan tetapi atas dasar kehendak bersama yang diwakili oleh suara mayoritas serikat pekerja dengan pengusaha. Maksudnya dengan adanya perkawilan pekerja ini guna memaksimal posisi buruh yang lebih ideal dihadapan pengusaha atau perusahaan, karena umumnya perwakilan serikat kerja diwakili oleh orang yang berani dan pintar dalam memperjuangkan hak-hak pekerja.⁴³

⁴⁰Ida Hanifah, *Op.cit*, Hlm 72

⁴¹ H. Zaeni Asyhadie & Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik Di Indonesia*, Prenamedia: Jakarta Timur, Hlm 71-72

⁴² Ahmad Rizki Sridadi, 2016, *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*, Empat Dua Media: Malang, Hlm 6

⁴³ Refly R Umbas, *Aspek Hukum Dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara Karyawan Dengan Perusahaan*, Jurnal Lex Privatum, Vol 2 No 3, 2014, Hlm 2014

Pentingnya perjanjian kerja bersama itu sendiri secara normatif tidak diatur secara signifikan layaknya PKWT atau PKWTT, akan tetapi secara implisit pentingnya perjanjian kerja bersama dapat dilihat dalam banyak ketentuan norma atau pasal yang tercantum dalam Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, seperti dasar dan kewajiban bagi serikat pekerja, pekerja, dan pengusaha (Pasal 126), pedoman bagi pembuatan perjanjian kerja (Pasal 127), dan sarana melakukan hubungan industrial (Pasal 103 huruf f).⁴⁴

Kedudukan perjanjian kerja bersama harus lebih tinggi dari peraturan perusahaan. Karena alasan ini, setiap kesepakatan pekerjaan yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama. Sama halnya, perjanjian kerja bersama tidak boleh diubah dengan peraturan pemerintah. Perjanjian kerja bersama bisa dibuat dengan masa berlaku paling panjang dua tahun, dan bisa diperpanjang lagi dengan ketentuan paling lama satu tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan asosiasi kerja yang merancangannya.⁴⁵

2.2.3 Pekerja Harian Lepas

Definisi pegawai harian lepas atau pekerja harian lepas merupakan pekerja pada perusahaan yang bekerja untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu maupun kontinuitas pekerjaan yang penerimaan upahnya didasarkan pada kehadirannya secara harian. Pekerja harian lepas atau PHL diatur dalam Pasal 10 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berdasarkan Pasal 10-12 Keputusan Menteri Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu masuk dalam kategori PKWT. Terlaksananya PKWT ketika terhadap pekerjaan tertentu jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap dalam hal waktu, volume pekerjaan yang telah diselesaikan oleh pekerja terkait dan pembayaran berdasarkan kehadiran yang juga dijelaskan dalam Pasal (3) PP Nomor 35 Tahun 2021.

⁴⁴ H. Zaeni Asyhadie & Rahmawati Kusuma, *Op.cit*, Hlm 7

⁴⁵ Ida Hanifah, *Op.Cit*, Hlm 86

Perlu dilihat lebih lanjut ketika pekerja sepakat untuk menandatangani perjanjian kerja harian, maka hanya dapat dipekerjakan tidak lebih dari 21 hari dalam 1 (satu) bulan, apabila lebih dari waktu yang telah ditentukan atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut maka perjanjian kerja harian sudah tidak berlaku dan berubah menjadi PKWTT menurut Pasal 10 ayat (3) dan (4) pada PP Nomor 35 Tahun 2021. Hak-hak para PHL tetap harus diberikan oleh perusahaan, seperti jaminan sosial dan upah yang ditetapkan berdasarkan ketentuan Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, maka penetapan upah harian dihitung dari upah sebulan dibagi 25 (jika waktu kerja 6 hari dalam seminggu) atau upah sebulan dibagi 21 (jika waktu kerja 5 hari dalam seminggu). Perhitungan upah harian berdasarkan pada besaran upah bulanan yang besarnya tidak boleh lebih rendah dari UMK.

2.3 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

2.3.1 Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan merupakan sesuatu yang lumrah terjadi di banyak komunitas masyarakat, tidak terkecuali dalam konteks hubungan kerja antara pemberi kerja (pengusaha atau perusahaan) dan penerima kerja (karyawan atau buruh). Secara definitif perselisihan hubungan industrial diterangkan dalam ketentuan Pasal 1 angka 22 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perselisihan hubungan industrial merupakan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang disebabkan perbedaan pendapat yang mengakibatkan adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Berpandangan pada praktiknya, sebab muasabab utama terjadinya perselisihan hubungan industrial secara umum terjadi karena 4 (empat) faktor. *Pertama*, tuntutan non-regulatif, ialah mengenai hal-hal diluar atau yang tidak diatur dalam hukum dan perjanjian kerja bersama. *Kedua*, tuntutan normatif, ialah permintaan terhadap hak-hak sebagaimana diatur dalam peraturan hukum dan hak-hak yang telah disepakati dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. *Ketiga*,

keterlibatan pihak lain, seperti karyawan/pekerja dari perusahaan lain atau organisasi pekerja/organisasi buruh (afiliasi lain) yang memancing karyawan/pekerja sehingga terjadi konflik. *Keempat*, determinasi dari sebagian buruh pada badan usaha yang mewajibkan karyawan lainnya untuk turut serta dalam demonstrasi.⁴⁶

Dengan dasar penjelasan di atas, manusia dalam relasi antar individu, tidak dapat dipisahkan dari interaksi atau relasinya satu sama lain dalam rangka memenuhi keperluan/kepentingannya, baik berupa fisik maupun spiritual. Di lain sisi, Joni Emirson, selaku ahli hukum perburuhan menerangkan perselisihan hubungan industrial merupakan pertentangan atau perbedaan antara pihak-pihak yang akan dan sedang menjalin hubungan atau kerjasama. Dalam konteks ini, pertentangan bisa diartikan sebagai situasi di mana satu pihak menginginkan pihak lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu sesuai dengan keinginan tersebut, namun pihak lain menolak keinginan tersebut.⁴⁷ Uraian definisi di atas mencerminkan rasa kepastian hukum, apakah pekerja tersebut memiliki konflik atas hubungan kerja yang terjadi antara dirinya dan pengusaha, dan jika terdapat perselisihan hubungan industrial masih mendapatkan prokteksi hukum dari Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004.

2.3.2 Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Secara normatif, terdapat 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial sebagaimana Pasal 2 Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Pertama*, perselisihan hak yang timbul karena hak yang tidak terpenuhi, akibat terdapat perbedaan pelaksanaan atau penafsiran dari peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004.

Kedua, perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau

⁴⁶ Gunawi Kartasapoetra, 1994, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika Persada: Jakarta, hlm. 248.

⁴⁷ Joni Emirson, 2001, *Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Gramedia: Jakarta, Hlm 21

perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004. *Ketiga*, perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang terjadi disebabkan adanya perbedaan pendapat terkait pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak, sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 1 angka 4 Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004, dan yang *Keempat*, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan yang terjadi karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban serikat pekerjaan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Berdasarkan jenis-jenis perselisihan tersebut, dapat diketahui bahwa pada pokoknya perselisihan hubungan industrial terjadi karena adanya tujuan atau keinginan yang berbeda dari masing-masing pihak pemberi kerja dan penerima kerja.⁴⁸ Walhasil, tidak semua ambisi dari setiap keinginan dan tujuan tersebut terealisasi dengan cara yang baik, oleh karena itu wajar apabila munculnya perselisihan yang terjadi oleh para pihak yang terikat hubungan kerja tersebut.

2.3.3 Macam-Macam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial memiliki beberapa macam tahapan yang dapat diawali dengan tahapan non litigasi terlebih dahulu (bipartit, mediasi atau konsiliasi), selanjutnya apabila tahapan non litigasi tidak menemukan titik terang perdamaian maka akan dilanjutkan dengan proses litigasi melalui pengadilan hubungan industrial.⁴⁹ Sebab salah satu asas yang dipegang teguh dalam Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah asas musyawarah dan mufakat dalam penyelesaian sengketa.

⁴⁸ Ujang Chandra, *Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004*, Lex Publica, Vol 1 No 1, 2017, Hlm 8

⁴⁹ Maswandi, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial*, Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Vol 5 No 1, 2017, Hlm 38

Penyelesaian bipartit secara harfiah diartikan sebagai perundingan antara pengusaha dan buruh dalam upaya pertama penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan perundingan bipartit sebagai perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian bipartit sebagai langkah primer (awal) sebelum dilaksanakan mekanisme penyelesaian lainnya, demikian ketentuan ini diterangkan secara tegas dalam Pasal 136 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁵⁰

Kesepakatan atau *win-win solution* yang dicapai di bipartit diformulasikan dalam bentuk kesepakatan bersama dan ditandatangani oleh pihak-pihak yang berbeda pendapat.⁵¹ Kesepakatan damai ini mengikat kedua belah pihak yang terlibat dalam perselisihan, sehingga upaya ingkar atau mengusut lebih lanjut permasalahan tidak boleh dilakukan baik itu oleh pemberi kerja dan penerima kerja. Bila diketahui atau dikemudian hari ada salah satu pihak yang tidak melaksanakan kesepakatan damai, maka salah satu pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan penetapan pelaksanaan kepada pengadilan hubungan industrial di Pengadilan Negeri setempat. Meskipun tidak diatur secara signifikan melalui peraturan hukum tertentu.⁵² Bila upaya lembaga bipartit gagal, maka akan dilanjutkan dengan mekanisme alternatif lainnya, seperti mediasi, konsiliasi atau arbitrase.

Pertama, mediasi merupakan upaya musyawarah yang dilakukan antara penerima dan pemberi kerja. Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang ditengahi oleh seseorang atau lebih mediator yang netral.⁵³ Secara praktik mediasi dapat dilakukan secara formal dengan melibat pihak ketiga seperti Disnaker atau mediator yang ditunjuk oleh kedua belah pihak yang bersengketa.

⁵⁰ *Ibid*, Hlm 38

⁵¹ Ujang Chandra, *Op.cit*, Hlm 15

⁵² *Ibid*, Hlm 15

⁵³ Maswandi, *Op.Cit*, Hlm 39

Perselisihan yang diselesaikan melalui rangkaian mediasi harus dilaksanakan dengan itikad baik oleh para pihak, tidak terkecuali mediator sebagai pihak penengah yang harus bersikap netral. Peran mediator secara praktik bersifat variatif tergantung pada perselisihan yang tengah terjadi, namun mediator harus memiliki kemampuan yang fundamental, contohnya membantu individu untuk berinteraksi dengan efisien dan mengembangkan sikap saling bekerja sama dalam menyelesaikan konflik, serta mengenali dan membatasi masalah.⁵⁴

Kedua adalah penyelesaian secara konsiliasi. Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang menerangkan bahwa konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial dengan cara konsiliasi dipimpin oleh seorang konsiliator yang merupakan individu yang telah memiliki lisensi konsiliator dari lembaga yang bertanggung jawab di bidang perburuhan kota/kabupaten.⁵⁵ Konsiliator yang telah ditunjuk dapat mengundang para pihak dan merumuskan kesepakatan bersama apabila keputusan damai antara para pihak telah tercapai. Pendaftaran kontrak bersama yang diinisiasi oleh konsiliator tersebut dapat didaftarkan di hadapan Pengadilan Negeri terkait, demikian juga pelaksanaannya eksekusinya dapat dilaksanakan oleh panitera Pengadilan Negeri tersebut.⁵⁶

Ketiga adalah penyelesaian secara arbitrase. Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menerangkan bahwa arbitrase adalah penyelesaian di luar Pengadilan Hubungan Industrial terhadap suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh yang dalam satu perusahaan, melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan

⁵⁴ Oyesola Animashaun, Kola O. Odeku, *Industrial Conflict Resolution using Courtconnected Alternative Dispute Resolution*, Mediterranean Journal of Social Sciences, Vol 5 No 16, 2014, Hlm 685

⁵⁵ Muslikhudin, 2011, *Resume Undang-Undang Ketenagakerjaan (Bidang Hubungan Industrial dan Peraturan Pelaksanaanya Serta Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, BP3TK Jateng: Semarang, Hlm 90

⁵⁶ Rumelda Silalahi, *Kajian Hukum atas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Konsiliasi*, Jurnal Darma Agung, Vol 27 No 2, 2019, Hlm 1004.

penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Mekanisme penyelesaian melalui arbitrase tetap harus didahului dengan adanya kesepakatan atau perjanjian terlebih dahulu dan putusan arbitrase bersifat final dan mengikat para pihak sehingga tidak ada upaya hukum lain yang bisa dilakukan. Prinsip ini tidak terpisahkan dari prinsip umum hukum acara arbitrase yang diatur dalam Undang-Undang RI Nomor 30 Tahun 1999 yang membedakan hanya mekanisme formil pelaksanaan penyelesaian melalui arbitrase.

Jika untuk penyelesaian perselisihan hubungan kerja melalui arbitrase dapat mencapai kesepakatan damai, maka berdasarkan Pasal 44 Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004, arbiter harus membuat dokumen perdamaian yang ditandatangani kedua belah pihak. Penetapan dokumen perdamaian ditangani di pengadilan, dan juga dapat dieksekusi oleh pengadilan seperti yang biasanya dilakukan terhadap putusan. Keputusan Perjanjian Arbitrase dibuat rangkap 3 (tiga) dan setiap rangkap diberikan kepada masing-masing pihak, serta pemulihan di Pengadilan Hubungan Industrial.⁵⁷

Bila upaya mediasi, konsiliasi atau arbitrase tidak menemukan titik terang kejelasan atas perselisihan tersebut, maka jalur lain yang dapat ditempuh adalah melakukan upaya litigasi dengan mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menerangkan pengadilan hubungan industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Pengadilan hubungan industrial berwenang mengadili beberapa perselisihan hubungan kerja, seperti perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar asosiasi buruh dan perusahaan. Pengadilan tingkat awal dan akhir berkaitan dengan perselisihan kepentingan dan perselisihan diantara asosiasi pekerja, tetapi bukan perselisihan tentang PHK sebab masih diizinkan tindakan hukum pada tingkat kasasi bagi para pihak yang masih

⁵⁷ *Ibid*, Hlm 1005

ingin menempuh pencarian keadilan atas putusan sengketa hubungan pada sektor industri tersebut, serta peninjauan kembali ke Mahkamah Agung jika ada *novum* yang didapatkan oleh para pihak yang bersengketa.⁵⁸

Hakim pengadilan hubungan industrial adalah hakim ad-hoc yang berdasarkan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial harus memenuhi beberapa syarat formil, salah satu pokok yang paling penting adalah calon hakim ad-hoc tersebut minimal berpengalaman di bidang hubungan industrial selama 5 (lima) tahun. Tujuannya adalah agar hakim ad-hoc tersebut mengerti mengenai kasus tersebut tidak hanya secara teori, tetapi juga secara praktik.

2.4 Pemutusan Hubungan Kerja

2.4.1 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan pendapat Maimun pemutusan hubungan kerja atau lebih dikenal dengan singkatan PHK adalah penghentian keterhubungan pekerjaan karena suatu alasan khusus yang terjadi berakhirnya hak dan tanggung jawab antara karyawan dan perusahaan atau pengusaha selaku pemberi kerja. Setelah ikatan pekerjaan telah usai, pekerja atau buruh tidak memiliki tugas lagi untuk bekerja dengan pengusaha atau majikan tidak memiliki kewajiban untuk membayar gaji kepada pekerja/buruh tersebut.⁵⁹

Mengacu dengan pendapat ahli yang lain, Halim A Ridwan, dalam bukunya mengemukakan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan bentuk pengakhiran ikatan pekerjaan antara buruh dan pengusaha karena adanya alasan yang telah dipertimbangkan secara yakin.⁶⁰ Selain itu dalam perspektif diluar hukum, pemutusan hubungan kerja tentu akan berdampak finansial, psikologis, dan ekonomis, sebab bila terjadinya penghentian hubungan kerja, pekerja/buruh telah kehilangan sumber penghasilan, untuk mendapatkan pekerjaan baru sebagai penggantinya, harus banyak menghabiskan banyak modal, dan kurangnya

⁵⁸ Asri Wijayanti, 2018, *Op.cit*, Hlm 195

⁵⁹ Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita: Jakarta, Hlm 71

⁶⁰ Halim, A Ridwan, 1990, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Gahlia Indonesia: Jakarta, Hlm 136

pengeluaran untuk dirinya dan anggota keluarganya sebelum mendapatkan pekerjaan baru sebagai penggantinya.⁶¹

2.4.2 Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Praktik yang terjadi di lapangan banyak para pengusaha yang justru melakukan pemutusan hubungan kerja kepada karyawan atau buruh. Tidak jarang pemutusan hubungan kerja ini dilakukan tanpa dasar atau pertimbangan yang jelas sehingga terindikasi adanya permainan sepihak yang dilakukan pengusaha dalam memutuskan hubungan kerja. Namun dalam sudut pandang teoritik terdapat 4 (empat) jenis pemutusan hubungan kerja yang bisa dapat terjadi di banyak masyarakat, antara lain seperti PHK demi hukum, PHK karena putusan pengadilan, PHK oleh pekerja atau buruh, dan PHK oleh pengusaha.⁶²

Pertama, PHK demi hukum adalah PHK yang terjadi disebabkan ketentuan norma hukum tertentu, sebagai contoh pada Pasal 1603 KUHPdt yang menerangkan bahwa hubungan kerja berakhir secara demi hukum jika habis waktunya sebagaimana yang ditetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan perundang-undang. Adapun pada ketentuan Pasal 154 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 penyebab PHK demi hukum adalah pekerja atau buruh masih dalam masa percobaan, berakhirnya hubungan kerja sesuai perjanjian kerja, pekerja atau buruh telah mencapai usia pensiun, atau karyawan atau buruh meninggal dunia.

Kedua, PHK oleh pengadilan merupakan pemberhentian ikatan kerja oleh pengadilan hanya merupakan langkah penghentian karena ada keputusan hakim pengadilan. Langkah ini dapat dilakukan pengusaha atau buruh mengajukan permohonan atau gugatan atas perjanjian kerja yang telah disepakati.⁶³ Sebagai contoh apabila pengusaha melakukan hubungan kerja dengan buruh untuk melaksanakan kegiatan usaha narkoba yang notabene merupakan barang terlarang oleh peraturan perundang-undangan. Meskipun demikian, perlu diperhatikan juga Pasal 158 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 yang memberikan alasan

⁶¹ Asri Wijayanti, 2018, *Op.cit*, Hlm 159

⁶² Ida Hanifah, *Op.cit*, Hlm 156

⁶³ *Ibid*, Hlm 164-165

untuk dilakukan PHK terdapat karyawan atau buruh yang melakukan kesalahan seperti melakukan penipuan atau memberikan keterangan palsu.

Ketiga, PHK oleh pekerja/buruh adalah PHK yang terjadi karena keinginan pekerja/buruh secara tulus tanpa campur tangan pihak lain.⁶⁴ Pasal 162 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan beberapa tahapan yang dilakukan secara tertulis selambatnya 1 bulan untuk pengajuan permohonan dalam hal mengundurkan diri, tanpa ada kaitannya dengan ikatan dinas dan senantiasa melakukan tugasnya hingga resmi untuk mengundurkan diri.

Keempat, PHK oleh pengusaha adalah PHK di mana keinginan atau inisiatifnya bersumber dari pengusaha, karena terjadi pertentangan atau kesalahan yang dilakukan oleh penerima kerja atau karena sebab-sebab lain diluar itu, seperti pengurangan angkatan kerja, perusahaan mengalami pailit, efisiensi perusahaan dan sebagainya.⁶⁵ Dalam soal pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan restrukturisasi atau pelanggaran kecil, pengusaha, karyawan, organisasi serikat buruh, dan pemerintah harus berusaha untuk mencegah adanya PHK.

⁶⁴ *Ibid*, Hlm 166

⁶⁵ *Ibid*, Hlm 1 66

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah ialah suatu rangkaian penguraian atau penyelesaian rumusan penelitian dengan melakukan langkah-langkah yang telah ditentukan sehingga dapat mencapai visi dari penelitian.⁶⁶ Dalam hal ini penulis memanfaatkan pendekatan secara yuridis normatif dan yuridis empiris (*statue and case approach*) yang merupakan pendekatan mengenai implementasi peraturan hukum normatif secara langsung di setiap peristiwa hukum yang sedang terjadi dalam masyarakat. Pendekatan ini juga menelaah sumber-sumber hukum dalam bentuk bahan pustaka, termasuk bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.⁶⁷ Serta mencermati studi kasus berdasarkan pemberlakuan ketentuan hukum menggunakan teori, konsep, dan asas hukum yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.2 Sumber Data

Sumber informasi penelitian berasal dari data literatur kepustakaan hukum dan data lapangan yang terjadi di masyarakat. Sedangkan untuk sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder. Sumber Data Primer

Sumber data primer diperoleh *real time* dari sumber pihak pertama berdasarkan hasil wawancara dan survei langsung yang kemudian akan diolah dan dianalisis berdasarkan data sekunder.⁶⁸ Informan yang memiliki keterlibatan langsung dalam upaya penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja buruh PT Philips Seafood di Kota Bandar Lampung ialah Bapak Firdaus Barus yang memberikan keterangan

⁶⁶ Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, PT Citra Aditya Bakti: Bandung, Hlm 112

⁶⁷ Soerjono Soekanto, 2007, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia: Jakarta, hlm. 57

⁶⁸ *Ibid*, Hlm 55

pada penelitian ini dari Kantor Hukum Sopian Sitepu *and Partners, Advocates Legal Consultants, Receiver & Administrator For Bankruptcy* selaku kuasa hukum PT Philips Seafood Indonesia melalui surat nomor: 0216/SSP/XII/2022 tanggal 14 Desember 2022, dan Bapak Sumaindra yang juga memberikan keterangan pada penelitian ini sekaligus Direktur LBH Bandar Lampung selaku kuasa hukum dari pihak buruh yang dalam kesempatan wawancara para buruh tidak dapat hadir karena akses perjalanan yang jauh, serta Ibu Septi sebagai mediator dari Disnaker (Dinas Tenaga Kerja) Kota Bandar Lampung selaku yang memberikan keterangan serta anjuran kepada para pihak yang mewakili penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja buruh PT Philips Seafood di Kota Bandar Lampung.

3.2.1 Sumber Data Sekunder

Data sekunder dijelaskan sebagai informasi yang tidak termasuk data-data utama yang telah diuraikan sebelumnya, yang mana data sekunder ini adalah hasil analisis pendapat atau pernyataan tertulis atau tidak tertulis dari para ahli yang memang memiliki keahlian di bidang tertentu. Oleh karena itu data sekunder berasal dari penelitian kepustakaan yang mencakup norma-norma hukum, bahan bacaan, yurisprudensi, dan sumber artikel media lainnya, hanya saja data diperoleh secara tidak langsung. Referensi yang digunakan dalam penelitian ini ialah :

- 1) Bahan Hukum Primer, yaitu bahan hukum memiliki kekuatan hukum mengikat, sebagai berikut :
 - a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
 - b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - c. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 - d. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
 - e. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

- f. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
 - g. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), waktu kerja dan istirahat, alih daya, serta PHK.
 - h. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
- 2) Bahan Hukum Sekunder, yaitu referensi literasi berupa buku-buku, karya tulis ilmiah sarjana, jurnal dan sumber terkait yang dapat dipertanggung jawabkan dan dapat memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai bahan hukum primer.
 - 3) Bahan Hukum Tersier, seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dan Kamus Hukum sebagai penjelasan dan faktor penguat dari bahan hukum primer dan sekunder.

3.3 Prosedur Pengumpulan Data dan Pengolahan Data

3.3.1 Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk mempermudah proses pengolahan data, hal tersebut meliputi :

1. Studi Lapangan (*Field Study*), ialah pengkajian informasi yang berasal dari lapangan tempat penelitian berlangsung dengan cara pengamatan, wawancara, dan survei.
2. Studi Kepustakaan (*Library Research*), ialah pengkajian informasi tertulis yang berasal dari literasi hukum, seperti jurnal dan buku yang telah banyak dipublikasikan, dapat dipertanggung jawabkan, dan digunakan sebagai rujukan pada penelitian lain.

3.3.2 Prosedur Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan untuk mempermudah memperoleh jawaban atas permasalahan dalam penelitian ini yang dilakukan setelah adanya pengumpulan data, hal tersebut meliputi :

1. Seleksi data, digunakan untuk memilih data yang sesuai dengan pembahasan pada penelitian ini.
2. Pemeriksaan data, digunakan untuk meminimalisir kekeliruan data yang telah di seleksi secara seksama.
3. Klasifikasi data, digunakan untuk menentukan arah dari kerangka bahasan dengan cara menghimpun data yang telah diperiksa.
4. Penyusunan secara sistematis atau proses mengatur dan menggabungkan data yang terkait, bersatu, dan terpadu dalam sub-topik untuk mempermudah interpretasi data.

3.4 Analisis Data

Teknik yang digunakan ialah deskriptif kualitatif, yaitu penemuan informasi melalui proses organisir dan interpretasi data non-numerik yang berfungsi untuk menganalisis sebuah fenomena berdasarkan data dan fakta dilapangan dengan diuraikan secara rinci untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian yang berjudul Upaya Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Buruh PT Philips Seafood di Kota Bandar Lampung.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Penelitian yang telah disampaikan oleh penulis menghasilkan sebuah kesimpulan yang bisa diuraikan adalah sebagai berikut :

1. Penyelesaian sengketa PHK antara buruh dan PT Philips Seafood Indonesia Lampung (PT PSI) telah melalui beberapa proses penyelesaian sengketa yang terdiri dari perundingan bipartit dan tripartit, namun menemui kegagalan hingga dilanjutkan pada tahap tripartit oleh mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung yang dilakukan secara bertahap hingga pada bulan Februari 2023, akan tetapi masih menemui kegagalan hingga Dokumen Anjuran Tertulis No: 568.40.III.06.05.IV.2023 yang langsung ditandatangani oleh mediator diterbitkan.
2. Faktor penghambat penyelesaian sengketa antara 40 (empat puluh) buruh wanita dan PT PSI adalah tidak ada niat kesadaran dari pihak perusahaan untuk segera memenuhi hak-hak buruh yang mereka tiadakan, belum ada norma ataupun peraturan yang bersifat imperatif untuk memaksa para pihak agar wajib hadir dalam sidang mediasi, sikap kurang kooperatif para pihak yang tidak sukarela untuk mencari solusi atau jalan tengah permasalahan, dan keterbatasan mediator tidak sebanding dengan jumlah kasus yang diterima oleh pihak Disnaker Kota Bandar Lampung.

5.2 Saran

1. Kedua belah pihak seharusnya dapat secara profesional mencari solusi untuk menyelesaikan permasalahan dengan tidak menuntut hak atau

argumentasi yang berlebihan sehingga menghilangkan prinsip perdamaian yang seharusnya dapat dihadirkan ketika proses mediasi berlangsung dengan tujuan untuk mencari *win-win solution*, oleh karena itu PT PSI selaku majikan seharusnya membicarakan tentang aspek kemanusiaan daripada mengedepankan efisiensi perusahaan, begitu juga buruh yang seharusnya juga dapat memperhatikan kualitas saat bekerja dan mempertimbangkan kondisi perusahaan yang cenderung tidak stabil pasca wabah *Covid-19*.

2. Disnaker Kota Bandar Lampung sepatutnya lebih pro aktif terutama dalam mencegah konflik antar perusahaan dan buruh, seperti melakukan upaya preventif dengan melakukan sosialisasi untuk mencegah pelanggaran hukum perselisihan hubungan industrial yang terjadi. Menurut penulis tindakan ini lebih bijak daripada harus menunggu perselisihan hubungan industrial yang terjadi masyarakat, seperti pada kasus antara buruh wanita dan PT PSI.

DAFTAR PUSTAKA

Buku / Literatur

- Asyhadie, H Zaeni, and Rahmawati Kusuma. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik Di Indonesia*. Jakarta Timur: Prenamedia, 2019.
- Emirzon, Joni. *Alternatif Penyelesaian Sengketa*. Jakarta: Gramedia, 2001.
- Hakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Cetakan ke-4 edisi revisi)*. Jakarta: PT Citra Aditya Bakti, 2014.
- Halim, Ridwan, Gulton, and Sri Subandi. *Sari Hukum Tenaga Kerja (Buruh)*. Jakarta: PT Pradnya Paramita, 2001.
- Hanifah, Ida. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Medan: Pustaka Prima, 2020.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.
- Kartasapoetra, Gunawi. *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Jakarta: Sinar Grafika Persada, 1994.
- Kelsen, Hans. *Teori Hukum Murni, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif*. Bandung: Nusamedia dan Nuansa, 2006.
- Khakim, Abdul. *Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2016.
- L, Rukiyah, and Darda Syahrizal. *Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Aplikasinya*. Jakarta: Dunia Cerdas, 2013.
- Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: Pradnya Paramita, 2007.
- Manulang, Sendjun H. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Rhineka Cipta, 2001.
- Mertokusumo, Sudikno. *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty, 2005.

- Muhammad, Abdulkadir. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2004.
- Ridwan, Halim A. *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*. Gahlia Indonesia: Jakarta, 1990.
- Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.
- Soedjono, Wiwoho. *Hukum Perjanjian Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta, 1991.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia, 2007.
- Sridadi, Ahmad Rizki. *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*. Malang: Empat Dua Media, 2016.
- Sulaiman, Abdullah, and Andi Walli. *Hukum Ketenagakerjaan / Perburuhan*. Jakarta: YPPSDM, 2019.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2018.
- . *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*. Bandung: Lubuk Agung, 2011.

Jurnal

- Amalia, Apri, Budiman Ginting, Agusmidah, and Yefizawati. "Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian." *USU Law Jurnal* 5, no. 1 (2017): 339.
- Animashaun, Oyesola, and Kola O Odeku. "Industrial Conflict Resolution Using Courtconnected Alternative Dispute Resolution." *Mediterranean Journal of Social Sciences* 5, no. 16 (2014): 685.
- Azis, Abdul, Aan Handriani, and Herlina Basri. "Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan." *Banua Law Review* 10, no. 1 (2019): 62.
- Chandra, Ujang. "Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004." *Lex Publica* 1, no. 1 (2017): 8.
- Damanik, Joni Arman. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Petani Padi Di Kecamatan Masaran, Kabupaten Sragen." *Jurnal Ekonomi Pembangunan* 3, no. 1 (2014): 219.

Gunaidi, Fitriani. "Upah Proses Dalam Pemutusan Hubungan Kerja." *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 2020: 859.

Maswandi. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial." *Jurnal Ilmu Administrasi Publik* 5, no. 1 (2017): 38.

Muslikhudin. *Resume Undang-Undang Ketenagakerjaan (Bidang Hubungan Industrial dan Peraturan Pelaksananya Serta Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Semarang: BP3TK Jateng, 2011.

Pohan, Muhammad Regen. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan." *Merdeka Law Journal* 1, no. 2 (2020): 61.

Putra, Cristoforus Valentino Alexander. "Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja." *Jurnal Kertha Patrika* 39, no. 1 (2017): 70.

Silalahi, Rumelda. "Kajian Hukum atas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Konsiliasi." *Jurnal Darma Agung* 27, no. 2 (2019): 1004.

Umbas, Refly R. "Aspek Hukum Dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara Karyawan Dengan Perusahaan." *Jurnal Lex Privatum* 2, no. 3 (2014): 2014.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPdt)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), waktu kerja dan istirahat, alih daya, serta PHK

Internet / Website

Ahman, Praditya Fauzi. *Detik.com: Berita*. Maret 30, 2022. <https://www.detik.com/jatim/berita/d-6007760/di-phk-sepihak-ratusan-buruh-surabaya-gelar-demo-di-depan-pabrik> (akses Juli 12, 2023).

Fauzi, Ahmad. *Beritasatu: Megapolitan*. Mei 31, 2023. <https://www.beritasatu.com/megapolitan/1048179/74-orang-di-phk-ratusan-karyawan-pt-tokai-demo-perusahaan> (akses Juli 12, 2023).

Redaksi LT. *lampungtoday.com*. Maret 1, 2023. <https://lampungtoday.com/2023/03/01/tak-kunjung-selesai-pt-phillips-seafood-indonesia-kembali-didemo-40-ibu-ibu-di-kantor-walikota-bandar-lampung/> (akses Juli 12, 2023).

Redaksi Monev. *monevonline.com*. Maret 1, 2023. <https://monevonline.com/pt-phillips-seafood-indonesia-didemo-40-ibu-di-bandar-lampung/> (akses Juli 12, 2023).

Ristanti, Riana Mita. *Tribunnews: Lampung*. Februari 22, 2023. <https://lampung.tribunnews.com/2023/02/22/puluhan-buruh-pt-phillips-seafoods-indonesia-lampung-plant-unjuk-rasa-tolak-phk-sepihak> (akses Juli 12, 2023).