

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA AKIBAT
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA
BERSAMA PADA BANK SWASTA DI KOTA PEKANBARU**

Renita, Iriansyah, Indra Afrita
Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru
Email: renitanita@gmail.com

ABSTRAK

Dalam praktek bentuknya pekerja/buruh mengundurkan diri dari perusahaan tempat ia bekerja yaitu dengan membuat permohonan secara tertulis dan dibuat atas kemauan sendiri tanpa adanya indikasi tekanan / intimidasi dari pengusaha. Namun yang terjadi adalah pekerja/buruh diminta mengundurkan diri secara sukarela meskipun status kepegawaian sudah tetap. Hal ini dikarenakan Bank meminta kepada pekerja/buruh mengundurkan diri secara sukarela dikarenakan target dari Bank yang telah ditentukan tidak dapat terpenuhi targetnya. Adapun yang terjadi adalah pada Bank Bank BPR Pekanbaru, Bank Panin, Bank Mega Syariah. Jika terdapat indikasi tekanan /intimidasi dari pengusaha, secara hukum bukan PHK oleh pekerja/buruh, tetapi PHK oleh pengusaha. Hal ini akan menimbulkan akibat hukum yang berbeda pula. Dalam hal pemberian hak pekerja/buruh yang terkena PHK oleh pengusah mempunyai perbedaan yang sangat mencolok dengan PHK yang dilakukan atas permintaan pengunduran diri. Permasalahan dalam penelitian ini adalah: 1) bagaimana perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja tetap dalam perjanjian kerja bersama pada bank swasta di Kota Pekanbaru?, 2) bagaimana akibat hukum terhadap hak-hak pekerja yang tidak terlindungi dalam perjanjian kerjasama pada Bank Swasta di Kota Pekanbaru?. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja tetap dalam perjanjian kerja bersama pada bank swasta di Kota Pekanbaru, untuk menganalisa akibat hukum terhadap hak-hak pekerja yang tidak terlindungi dalam perjanjian kerjasama pada Bank Swasta di Kota Pekanbaru. Penelitian ini penulis gunakan penelitian hukum sosiologis. Adapun lokasi penelitian dilakukan di Bank Swasta di Kota Pekanbaru. Teknik analisa data dengan menggunakan analisis kualitatif yaitu data yang penulis analisis menjelaskan dengan secara deskriptif dan kata-kata yang mudah dimengerti, dengan ditarik kesimpulan dengan menggunakan ataupun yang sejenisnya, kemudian ditarik kesimpulan secara deduktif. Kesimpulan dari penelitian ini yakni tidak adanya keadilan bagi pekerja akibat pemutusan hubungan kerja terkait hak-hak pekerja yang seharusnya dibayarkan sebagaimana diatur di dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: *Perlindungan Hukum, Hak-Hak Pekerja Tetap, Perjanjian Kerja Bersama.*

ABSTRACT

In practice, the worker/laborer resigns from the company where he works, namely by making a written application and made of his own free will without any indication of pressure/intimidation from the entrepreneur. However, what happened was that workers/laborers were asked to resign voluntarily even though their employment status was fixed. This is because the Bank asked the workers/labourers to resign voluntarily because the targets set by the Bank could not be met. As for what happened was at Bank BPR Pekanbaru, Bank Panin, Bank Mega Syariah. If there is an indication of pressure/intimidation from the entrepreneur, legally it is not a layoff by the worker/labourer, but a layoff by the entrepreneur. This will lead to different legal consequences. In terms of granting the rights of workers/laborers who are laid off by employers, there is a very striking difference with layoffs carried out at the request of resignation. The problems in this study are: 1) how is the legal protection for the rights of permanent employees in the collective work agreement at private banks in Pekanbaru City?, 2) what are the legal consequences for the rights of employees who are not protected in the cooperation agreement at private banks in the city? Pekanbaru?. The purpose of this study is to analyze the legal protection of the rights of permanent employees in the collective labor agreement at a private bank in Pekanbaru City, to analyze the legal consequences of the rights of employees who are not protected in a cooperation agreement at a private bank in Pekanbaru City. In this study, the authors use sociological legal research. The location of the research was conducted at a private bank in Pekanbaru

City. The data analysis technique uses qualitative analysis, namely the data that the authors analyze descriptively and in easy-to-understand words, by drawing conclusions using or the like, then drawing conclusions deductively. The conclusion of this study is that in principle it has acted in accordance with the procedures in granting permanent employee rights, but what happened in the field there were several obstacles that occurred in the field, namely not meeting the targets set by the Bank, violations of the collective work agreement that had been made, have practiced banking within the bank.

Keywords: Legal Protection, Permanent Employee Rights, Collective Labor Agreement

A. PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan salah satu dari faktor-faktor produksi yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dalam kegiatan produksi tenaga kerja merupakan input yang terpenting selain bahan baku dan juga modal. Di beberapa negara, tenaga kerja juga dijadikan aset terpenting karena memberikan pemasukan kepada negara yang bersangkutan. Sangat beruntung sekali bagi negara-negara yang memiliki jumlah penduduk yang besar, karena negara tersebut pasti memiliki jumlah tenaga kerja yang besar pula. Negara-negara yang seperti inilah merupakan salah satu incaran dari perusahaan-perusahaan asing untuk menanamkan investasinya.¹ Upah tenaga kerja yang sangat murah semakin mendukung lancarnya investasi masuk ke Negara tersebut. Para investor beranggapan bahwa apabila upah buruh dapat ditekan maka dapat mengurangi biaya produksi perusahaan. Sehingga pendapatan perusahaan jauh lebih besar di negara itu dibandingkan apabila perusahaan tersebut menanamkan investasi di negaranya sendiri.²

Di dalam konteks pembangunan, pandangan terhadap penduduk ini menjadi terpecah dua ada yang mengatakan penduduk yang besar akan menghambat pembangunan serta menjadi beban pembangunan dan sebagian ahli mengatakan penduduk dianggap sebagai pemicu pembangunan. Oleh sebab itu, tidak selamanya negara yang memiliki

jumlah penduduk yang besar itu menguntungkan.

Tenaga kerja merupakan bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Di dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 mengatakan “tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Ini berarti setiap warga Negara Indonesia berhak untuk mendapat pekerjaan dan mendapatkan upah yang layak, tetapi lapangan pekerjaan tersebut di Indonesia masih sedikit. Ini dapat dilihat dari berita-berita tentang banyaknya pengangguran di negeri ini.³

Di tengah pertumbuhan penduduk Indonesia yang sangat pesat, dalam rangka mewujudkan kesejahteraan dan keadilan bagi seluruh rakyat, maka pemerintah melaksanakan pembangunan di segala bidang khususnya bidang ekonomi. Hal ini dikarenakan pembangunan di bidang ekonomi memiliki pengaruh dan berkaitan erat dengan bidang-bidang lainnya seperti bidang sosial, politik, budaya, pendidikan, pertahanan keamanan, serta bidang-bidang lainnya. Keberhasilan pembangunan di bidang ekonomi diharapkan mampu memberikan dukungan terhadap pembangunan di bidang lainnya sehingga

¹. Fauzi, “Aspek Hukum Penyerahan Sebagai Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Outsourcing)”, Jurnal Hukum Fakultas Hukum Universitas Mulawarman. Vol.2. No. 1, 2006, hlm. 10.

² Darwan Prist, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2010), hlm. 75.

³ Ridwan H.R., *Hukum Administrasi Negara*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 335.



tujuan pembangunan nasional dapat terwujud.⁴

Pembangunan dewasa ini, tenaga kerja memiliki peranan dan fungsi yuridis sebagai unsur penunjang pembangunan. Pembangunan menetapkan kesejahteraan bangsa secara merata bagi semua golongan dan anggota masyarakat sebagai sarana utama kerja. Tujuan dari pembangunan yakni untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur. Pekerjaan merupakan sesuatu kebutuhan pada saat sekarang ini, dimana tanpa bekerja seseorang akan sulit untuk bertahan hidup. Ini dikarenakan suatu pekerjaan merupakan sarana bagi seseorang untuk mendapatkan upah yang merupakan tujuan akhir untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.⁵

Pada dasarnya kelangsungan suatu perusahaan baik besar maupun kecil sangatlah dibutuhkan oleh semua pihak, baik pada pekerja, pengusaha, pemerintah maupun swasta. Bagi pengusaha kelangsungan suatu perusahaan adalah sangat penting, karena perusahaan adalah sebagai salah satu sumber pembangunan ekonomi, sebagai salah satu sumber penghasilan bagi pengusaha.⁶

Pengusaha dan pekerja adalah dua teman seperjuangan yang wajib bekerja sama dalam proses produksi barang dan jasa untuk mencapai hasil yang maksimal. Hubungan yang serasi dan harmonis pengusaha dan pekerja sangat menentukan kelancaran produksi. Untuk mewujudkan hubungan yang serasi dan harmonis secara ideal hendaknya terdapat dalam hubungan kerja.⁷

Tenaga kerja tersebut sangat berperan dalam meningkatkan dan memajukan perusahaan dari segi kinerja dan produktivitas perusahaan. Atas terjadinya peningkatan atau kemajuan perusahaan dari segi kinerja dan produktivitas perusahaan tersebut, secara tidak langsung juga memberikan kontribusi terhadap pembangunan nasional. Terhadap

adanya kontribusi yang diberikan oleh tenaga kerja tersebut, maka perlu adanya perlindungan terhadap tenaga kerja terutama yang dibuat dalam bentuk aturan hukum ketenagakerjaan.⁸

Pekerjaan merupakan hal terpenting yang sangat melekat dalam kehidupan manusia karena dengan bekerja seseorang akan mendapatkan upah berupa gaji, jenjang karir, hal tersebut dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan untuk mencapai hidup yang lebih baik. Tidak dapat dipungkiri pada zaman modern ini, pekerjaan bukan dibutuhkan karena semata-mata seseorang hanya ingin mencukupi kebutuhannya saja, melainkan untuk dapat meningkatkan status sosial dari orang tersebut yang akan berdampak besar pula pada kehidupan dan gaya hidup yang dijalani.⁹

Dalam perkembangannya, untuk meningkatkan kinerja dan juga memperbaiki kualitas pekerja, maka sangat diperlukannya jaminan hidup yang pasti dan layak didapatkan oleh seseorang yang dapat juga akan mengakibatkan peningkatan kualitas tenaga kerja yang ada dengan meningkatkan perlindungan terhadap tenaga kerja yang harus sesuai dengan harkat martabat dan juga hak asasi manusia itu sendiri.¹⁰

Hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan pengusaha, baik mengenai pekerjaan, gaji, maupun fasilitas lainnya hanya mengikat secara hukum jika dituangkan dalam bentuk perjanjian, yaitu perjanjian kerja. Hal ini secara tegas diatur dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menentukan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja bersifat mengikat dan menimbulkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak untuk menaati segala hal yang diatur pada perjanjian kerja tersebut.

Persyaratan utama dari suatu perjanjian adalah adanya kesepakatan dari para pihak.

⁴ Muhammad Djumhana, *Asas-Asas Hukum Perbankan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2008), hlm. 11.

⁵ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), hlm. 189.

⁶ Abdul Jalil, *Teologi buruh*, (Yogyakarta: LKIS Yogyakarta, 2008), hlm. 5.

⁷ Zainal Asikin et al., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 75.

⁸ Lyn squire, *Kebijaksanaan Kesempatan Kerja di Negeri-Negeri Sedang Berkembang*, (Jakarta: UI Press, 2006), hlm. 236.

⁹ Ronal Nagoi, *Pengembangan Produksi dan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2008), hlm. 142-143.

¹⁰ Abdul khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003), hlm. 9.

Tanpa kesepakatan dari para pihak, perjanjian menjadi cacat dalam arti perjanjian tersebut dapat dibatalkan oleh salah satu pihak. Sebagaimana yang diatur pada Pasal 52 ayat 1 yang mengatur bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila perjanjian kerja yang telah ditandatangani oleh para pihak bertentangan dengan ketentuan kesepakatan kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan. Agar perjanjian kerja tersebut menjadi batal, salah satu pihak harus mengajukan gugatan pembatalan atas perjanjian kerja ke pengadilan dan pengadilan yang akan memutuskan apakah perjanjian kerja tersebut memang harus dibatalkan atau tidak.¹¹

Jika suatu perjanjian kerja mencantumkan klausul yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan atau memperjanjikan suatu pekerjaan yang pada kenyataannya pekerjaan tersebut tidak ada, perjanjian kerja secara otomatis menjadi batal demi hukum. Jika ini terjadi, perjanjian kerja tersebut tidak mengikat para pihak dan tidak perlu dilakukan permohonan pembatalan perjanjian ke pengadilan. Hal ini secara tegas diatur dalam Pasal 52 ayat 2 dan ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 huruf a dan b dapat dibatalkan dan perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 huruf c dan d. Sementara itu, Pasal 54 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 huruf e dan f tidak boleh bertentangan

dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan sebagai payung hukum (*umbrella act*) dalam bidang ketenagakerjaan. Masalah-masalah dalam ketenagakerjaan yang timbul biasanya dikarenakan belum terjalinnya hubungan yang harmonis antara majikan/pengusaha dengan pekerja/buruh. Hal tersebut mengakibatkan banyaknya tafsiran yang menyatakan bahwa masalah ketenagakerjaan ini mengandung unsur ekonomis, unsur sosial politik dan unsur kesejahteraan sosial. Masalah ketenagakerjaan yang harus mendapatkan perhatian khusus yaitu mengenai Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya akan disebut PHK.

Pemenuhan terhadap hak-hak pekerja akibat PHK dapat dilihat dalam Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/200 yaitu berupa:¹²

1. Uang Pesangon

Uang pesangon dapat diartikan sebagai uang yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada buruh/pekerja sebagai akibat dari adanya PHK.

2. Uang Penghargaan Masa Kerja

Dalam hal ini berupa uang yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada para pekerja/buruh sebagai upah dalam hal lamanya masa bekerja pekerja/buruh yang bersangkutan.

3. Ganti Kerugian

Uang dalam hal ini merupakan upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai ganti terhadap kerugian yang dialami oleh pekerja/buruh tersebut karena akibat dari PHK. Yaitu penggantian istirahat umum, istirahat Panjang, biaya perjalanan ketempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan, dan lain-lain.

¹¹ Hermansyah, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi Ke-VIII, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 12.

¹² Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Kontrak*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2007), hlm. 36.



Adapun 3 hak yang dijelaskan diatas merupakan hak yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh saat terjadinya PHK. Mengenai rincian besar dan formulasinya diatur lebih lanjut didalam UUK yaitu mengenai uang pesangon dalam Pasal 156 Ayat (2) yang pemberian besarnya uang pesangon dilihat dari masa kerja pekerja/buruh yang bersangkutan. Makin lama masa kerjanya maka tentu saja makin besar uang pesangon yang diterima dan begitu juga sebaliknya makin sedikit masa kerja yang ditempuh maka semakin sedikit pula uang pesangon yang didapatkan. Pengaturan mengenai uang penghargaan masa kerja juga terdapat dalam Pasal yang sama yaitu Pasal 156 Ayat (3), sama seperti pemberian uang pesangon jumlah atau banyaknya dari uang penghargaan masa kerja dihitung berdasarkan masa kerja dari pekerja/buruh yang bersangkutan. Dalam Ayat tersebut dari butir A sampai butir H diatur mengenai masa kerja pekerja/buruh yang memperoleh uang penghargaan masa kerja harus paling sedikit selama 3 tahun atau lebih sampai dengan masa kerja 24 tahun atau lebih.

Terakhir, uang penggantian hak pekerja PHK, yakni UPH ini merupakan ganti rugi terhadap hak kalian yang belum diambil. Penjelasan uang penggantian hak ini diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Definisi hak dalam UU itu misalnya biaya cuti tahunan, ongkos pulang pekerja dan keluarganya ke tempat bekerja yang baru, penggantian perumahan dan pengobatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan uang masa penghargaan masa kerja.¹³

Pemutusan hubungan kerja diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan BAB XII mulai Pasal 150 sampai dengan Pasal 172, diantaranya menentukan pengusaha dengan pekerja sama-sama memiliki hak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja

disertai dengan pengaturan tentang segala akibat hukumnya.¹⁴

Hak-hak tersebut merupakan hak dasar yang diterima pekerja jika mendapat PHK. Tentu proses implementasinya bisa dinegosiasikan lagi, sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak. Namun, perusahaan bisa mendapatkan sanksi jika mereka tidak bisa memenuhi karena alasan yang dibenarkan undang-undang.

Pemerintah Indonesia telah memberlakukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Tujuan pemberlakuan undang-undang ini, menurut Kementerian Keuangan Indonesia, sebagaimana dilangsir, adalah untuk menciptakan lapangan kerja seluas-luasnya dan merata di seluruh wilayah Indonesia dalam rangka memenuhi hak atas penghidupan yang layak melalui kemudahan dan perlindungan UMKM, peningkatan ekosistem investasi kemudahan berusaha, peningkatan perlindungan kesejahteraan pekerja kemudian investasi pemerintah dan percepatan proyek strategis nasional.¹⁵

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, merupakan kristalisasi regulasi yang menggabungkan beberapa aturan yang substansi pengaturannya berbeda, menjadi satu payung hukum. Artinya, Undang-undang Cipta Kerja ini, telah mengakomodir beberapa undang-undang menjadi satu paket antara lain, undang-undang perpajakan, undang-undang ketenagakerjaan, undang-undang kehutanan, undang-undang lingkungan, undang-undang zonasi perairan Indonesia serta undang-undang pemberdayaan usaha menengah kecil, dan beberapa peraturan undang-undang lainnya yang tak dapat dirinci dalam tulisan ini. Pemerintah punya persepsi sendiri untuk memberlakukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dengan

¹³ Sehat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, (Jakarta: DSS Publishing, 2006), hlm. 6.

¹⁴ I Made Udiana, *Industrialisasi dan Tanggungjawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum*, (Bali: Udayana University Press, 2018), hlm. 26

¹⁵ Kementerian Keuangan Republik Indonesia, 'Dikunjungi' (RUU Cipta Lapangan Kerja Mulai Dibahas dengan Badan Legislatif DPR), diakses pada tanggal 10 Juni 2021.

alasan untuk perbaikan ekonomi nasional Indonesia yang semakin terpuruk.¹⁶

Sebagaimana diatur dalam Bab IV Ketenagakerjaan yang mengakomodir 4 (empat) undang-undang yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial; Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial; dan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Lebih khusus lagi, yang disoroti adalah pasal-pasal yang mengatur tentang Ketenagakerjaan terkait dengan perlindungan jaminan hak-hak pekerja.

Perlindungan hukum bagi pekerja sangat diperlukan mengingat kedudukan pekerja berada pada pihak yang lemah. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja.

Penetapan upah buruh atau pekerja dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, adalah diserahkan kepada kesepakatan antara majikan dengan buruh serta undang-undang yang berlaku. Ini dinyatakan dalam Bab Ketenaga Kerjaan Pasal 81 Point 25 Penambahan Pasal 88A, sebagai berikut:

- 4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
- 5) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

¹⁶ Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja (2020).

Ketentuan pasal tersebut, menjadi rujukan bahwa penetapan upah buruh adalah berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh serta ketentuan perundang-undangan. Pengaturan ini secara normatif, membuka peluang penentuan upah yang ditetapkan secara sepihak oleh pengusaha. Ketentuan pasal ini memang tampak akan membuka ruang perdebatan berkepanjangan antara buruh dan majikan soal penentuan upah meskipun kehadiran undang-undang akan menjadi batasan koridor yang menghentikan perdebatan antara buruh dan majikan mengenai penetapan upah. Yang menjadi problemnya menurut penulis adalah muatan pasal tersebut, sangat berpeluang menimbulkan konflik norma antara apa yang ditentukan undang-undang dengan apa yang telah menjadi kesepakatan antara buruh dengan majikan.¹⁷

Buruh dan majikan mempunyai kedudukan yang sejajar. Menurut istilah perburuhan disebut partner kerja. Namun dalam praktiknya, kedudukan keduanya ternyata tidak sejajar. Pengusaha sebagai pemilik modal mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja. Ini jelas tampak dalam penciptaan berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan. Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah dari majikan inilah maka perlu campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum, agar keadilan dalam ketenagakerjaan lebih cepat tercapai.¹⁸

Pemutusan hubungan kerja bagi pekerja/buruh merupakan awal hilangnya mata pencaharian, berarti pekerja/buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilannya. Istilah PHK merupakan hal yang ditakuti oleh setiap pekerja/buruh, karena mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan derita akibat dari PHK itu. Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan

¹⁷ I Made Udiana, *Industrialisasi dan Tanggungjawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum*, (Denpasar: Udayana University Press, 2018), hlm. 26.

¹⁸ Janus Sidabalok, *Hukum Perusahaan; Analisis Terhadap Pengaturan Peran Perusahaan Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional Di Indonesia*, (Bandung: Nuansa Aulia, 2012), hlm. 3.

berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.¹⁹

Dalam hal pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh atas permintaan pengunduran diri yaitu PHK tersebut timbul karena kehendak pekerja/buruh secara murni tanpa adanya rekayasa pihak lain. Dalam praktek bentuknya pekerja/buruh mengundurkan diri dari perusahaan tempat ia bekerja yaitu dengan membuat permohonan secara tertulis dan dibuat atas kemauan sendiri tanpa adanya indikasi tekanan / intimidasi dari pengusaha. Jika terdapat indikasi tekanan /intimidasi dari pengusaha, secara hukum bukan PHK oleh pekerja/buruh, tetapi PHK oleh pengusaha. Hal ini akan menimbulkan akibat hukum yang berbeda pula. Dalam hal pemberian hak pekerja/buruh yang terkena PHK oleh pengusaha mempunyai perbedaan yang sangat mencolok dengan PHK yang dilakukan atas permintaan pengunduran diri.²⁰

Dari dua akibat hukum yang berbeda tersebut dapat diketahui bahwa pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri tidak mendapatkan uang pesangon maupun uang penghargaan masa kerja melainkan hanya mendapatkan uang penggantian hak saja. Berbeda dengan pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, mereka berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.²¹

Apabila diperbandingkan jelas pekerja yang terkena PHK oleh pengusaha akan mendapatkan kompensasi yang jauh lebih besar dibandingkan dengan pekerja yang mengundurkan diri. Jadi dapat dikatakan seorang pekerja/buruh yang telah melakukan kesalahan ataupun pelanggaran kemudian terkena PHK akan mendapatkan kompensasi yang jauh lebih besar dibandingkan pekerja/buruh yang mengundurkan diri secara baik-baik.²²

Tenaga kerja sangat mempengaruhi pada kemajuan perusahaan, kedudukan tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan mempunyai peranan dalam peningkatan produktifitas serta kesejahteraan perusahaan harus diberdayakan sehingga satu perusahaan mampu bersaing dalam era global, dalam pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam tujuan pembangunan.²³

Perselisihan antara pengusaha dan pekerja kerap terjadi dalam dunia ketenagakerjaan tanah air, salah satu faktor penyebabnya adalah masih banyaknya pihak yang belum mengerti tentang hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang mereka miliki dalam suatu perjanjian kerja yang notabene adalah suatu perikatan hukum. Di satu sisi, pihak pengusaha masih melihat pihak pekerja sebagai pihak yang lemah tanpa posisi tawar sementara itu, pihak pekerja sendiri kurang mengetahui apa-apa saja yang menjadi hak dan kewajiban pihak pekerja tersebut. Dengan kata lain, Pihak pekerja turut saja terhadap peraturan yang diberikan oleh pihak pengusaha dan pekerja masing-masing saling membutuhkan.²⁴

Peristiwa pengakhiran hubungan kerja seringkali menimbulkan permasalahan yang tidak mudah terselesaikan, baik mengenai pengakhiran hubungan itu sendiri maupun utamanya akibat hukum dari pengakhiran hubungan kerja. Pada dasarnya cara terjadinya PHK terdapat 4 jenis diantara lain PHK oleh pengusaha, PHK oleh pekerja, PHK demi hukum, dan PHK atas dasar putusan pengadilan. Pada saat pekerja mulai masuk dalam dunia kerja, terkadang pekerja selalu memperoleh permasalahan diantaranya adalah PHK pada saat berlangsungnya masa kontrak, yang terkadang pekerja pemula kurang paham mengenai masalah tersebut, terkadang pengusaha seandainya dalam melakukan PHK, didalam ketenagakerjaan

¹⁹ Pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²⁰ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Penerbit Djambatan, 2007), hlm. 93.

²¹ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 53.

²² Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2006), hlm. 3.

²³ Andrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, Cet. II, (Jakarta: Sinar Grafika, 2001), hlm. 83.

²⁴ Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, (Bandung: Nuansa Aulia, 2005), hlm. 38.

pekerja kontrak yaitu termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).²⁵

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 dalam ketentuan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Tentang Pelaksanaan Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.²⁶

Hubungan antara PHK dan hak-hak yang terdapat pada pekerja/buruh merupakan hubungan yang sangat erat dikarenakan dalam hubungan kerja tentu akan menimbulkan keterikatan hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan. Oleh karena adanya pemutusan hubungan kerja tersebut maka tentu saja akan mengganggu rantai hak dan kewajiban yang sudah terdapat didalamnya.

Latar belakang pemutusan hubungan kerja yang dialami pekerja kontrak pada saat masa kontrak yang dilakukan oleh pengusaha dikarenakan alasan pada diri pengusaha yang secara sepihak melakukan PHK tanpa alasan yang jelas meskipun pekerja kontrak tersebut tidak melakukan kesalahan apapun. PHK terkadang menjadi salah satu faktor yang digunakan pengusaha, diantaranya adalah mencaricari kesalahan para pekerja sehingga dapat melakukan PHK padahal kesalahan tersebut hanya masalah sepele sehingga mengakibatkan pekerja menjadi korban dari permasalahan tersebut.²⁷

PHK yang dialami oleh pekerja pada Bank BPR Pekanbaru yang telah bekerja selama 10 Tahun 3 Bulan, karena alasan sepihak pengusaha melanggar batasan-batasan dalam PHK yang boleh dilakukan serta melanggar syarat-syarat apabila perjanjian kerja berakhir yang telah diatur

dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sehingga pekerja kontrak wajib memperoleh perlindungan hukum dan pengusaha wajib membayarkan hak-hak pekerja kontrak yaitu berupa upah selama jangka waktu bekerja. Namun yang terjadi hak dari pekerja yaitu uang pesangon dan uang masa kerja tidak diberikan karena dengan alasan pekerja mengundurkan diri.

Permasalahan yang kedua yang terjadi pada pekerja Bank Panin, pekerja yang sudah bekerja lebih dari lima tahun delapan bulan, dikarenakan perusahaan ada penilaian terhadap kinerja yang tidak memuaskan, pihak bank memberhentikan pekerja tersebut. Akan tetapi hak-hak dari pekerja tidak diberikan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Selanjutnya permasalahan yang ketiga yang terjadi pada pekerja Bank Mega Syariah terkait pekerja kontrak yang diberhentikan oleh pihak bank. Hak-hak yang diberikan oleh pihak bank tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pekerja yang bekerja pada Bank Syariah bekerja selama lima tahun, diberhentikan namun hak-haknya tidak dibayarkan oleh pihak Bank Mega Syariah.

Dalam praktek bentuknya pekerja/buruh mengundurkan diri dari perusahaan tempat ia bekerja yaitu dengan membuat permohonan secara tertulis dan dibuat atas kemauan sendiri tanpa adanya indikasi tekanan / intimidasi dari pengusaha. Namun yang terjadi adalah pekerja/buruh diminta mengundurkan diri secara sukarela meskipun status kepegawaian sudah tetap. Hal ini dikarenakan Bank meminta kepada pekerja/buruh mengundurkan diri secara sukarela dikarenakan target dari Bank yang telah ditentukan tidak dapat terpenuhi targetnya. Adapun yang terjadi adalah pada Bank Bank BPR Pekanbaru, Bank Panin, Bank Mega Syariah. Jika terdapat indikasi tekanan /intimidasi dari pengusaha, secara hukum bukan PHK oleh pekerja/buruh, tetapi PHK oleh pengusaha. Hal ini akan menimbulkan akibat hukum yang berbeda pula. Dalam hal pemberian hak pekerja/buruh yang terkena PHK oleh pengusaha mempunyai perbedaan yang sangat mencolok dengan PHK yang dilakukan atas permintaan pengunduran diri.

²⁵ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja Cetakan Kesembilan*, (Jakarta: Unipress, 2001), hlm. 57.

²⁶ Istilah pekerja kontrak sama dengan pengertiannya dengan pekerja yang terikat perjanjian kerja waktu tertentu (Pekerja PKWT).

²⁷ Abdul Hakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003), hlm. 28.



Berdasarkan latar belakang masalah yang timbul tersebut, sehingga penulis mengangkat judul **“Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama Pada Bank Swasta Di Kota Pekanbaru”**

A. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang penulis lakukan adalah dengan menggunakan jenis penelitian hukum sosiologis yang mengkaji tentang bagaimana perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja tetap dalam perjanjian kerja bersama pada bank swasta di kota pekanbaru

2. Pendekatan Penelitian

- a. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*), yaitu dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan yang bersangkutan paut dengan permasalahan (isu hukum) yang sedang dihadapi.
- b. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*), yaitu beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum yakni kewenangan dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah otonom yang dibingkai dalam sistem negara, pendelegasian kewenangan dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah otonom yang dibingkai dalam sistem negara kesatuan.
- c. Pendekatan Historis (*Historical Approach*), yaitu pendekatan yang menitikberatkan pada suatu sejarah hukum masa lalu, kemudian perkembangan masa kini dan antisipasi masa depan seperti perlindungan hukum terhadap pekerja tetap bank swasta.
- d. Pendekatan Kasus (*case approach*) adalah salah satu jenis pendekatan dalam penelitian hukum normatif yang peneliti

mencoba membangun argumentasi hukum dalam perspektif kasus konkrit yang terjadi dilapangan, tentunya kasus tersebut erat kaitannya dengan kasus atau peristiwa hukum yang terjadi di lapangan

Adapun pendekatan ilmiah yang penulis gunakan dalam Thesis ini adalah dengan menggunakan Pendekatan Kasus (*case approach*).

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan adalah pada Bank Swasta di Kota Pekanbaru. Dimana dalam penerapan sanksi terhadap perlindungan hukum terhadap pekerja tetap bank swasta belum berjalan dengan baik.

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepala Cabang Bank di Pekanbaru, 12 (dua belas) orang
2. HRD Bank di Pekanbaru, 12 (dua belas) orang
3. Pekerja Tetap Yang Mengundurkan Diri, 18 (delapan belas) orang.

b. Sampel

- 1) Kepala Cabang Bank di Pekanbaru, 3 (tiga) orang, penulis tetapkan dengan metode sensus.
- 2) HRD Bank di Pekanbaru, 3 (tiga) orang, penulis tetapkan dengan metode purposif.
- 3) Pekerja Tetap Yang Mengundurkan Diri, 3 (tiga) orang, penulis tetapkan dengan metode purposif.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1
Populasi dan Sampel

No.	Jenis Populasi	Populasi	Sampel	Perseentase (%)

1.	Kepala Cabang Bank di Pekanbaru	12	3	25
2.	HRD Bank di Pekanbaru	12	3	25
3.	Pekerja Tetap Yang Mengundurkan Diri	18	3	16,7
	JUMLAH	42	9	

Sumber Data: *Data Olahan Tahun 2020.*

5. Sumber Data

Sumber data yang dikumpulkan penulis dalam penelitian ini dengan mengumpulkan data yang sumber datanya adalah data primer yang dibedakan menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:

- Data primer, yaitu data yang diperoleh dari masyarakat (lapangan) yang sesuai dengan permasalahan yang ada mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja tetap bank swasta di Kota Pekanbaru.
- Data sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui kepustakaan yang bersifat mendukung data primer.
- Data Tertier, yaitu data yang diperoleh melalui kamus, ensiklopedi, dan sejenisnya yang berfungsi untuk mendukung data primer dan data sekunder.

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah dengan menggunakan metode sebagai berikut:

- Observasi, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja tetap bank swasta di Kota Pekanbaru.
- Wawancara, metode wawancara yang penulis lakukan pertama kali adalah dengan wawancara terstruktur yaitu metode wawancara di mana si pewawancara telah menyiapkan terlebih dahulu daftar pertanyaan yang hendak

disampaikan kepada responden. Selain itu pewawancara juga boleh melakukan wawancara terstruktur yaitu di mana si pewawancara bebas menentukan pertanyaan-pertanyaan sesuai dengan permasalahan yang sedang penulis teliti.

- Kajian kepustakaan, yaitu dengan membaca literature-literatur kepustakaan yang memiliki korelasi dengan permasalahan yang sedang diteliti.

7. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian hukum normatif data yang penulis lakukan dengan menggunakan analisis kualitatif yaitu data yang penulis analisis tidak menggunakan statistik ataupun matematika ataupun yang sejenisnya, namun cukup dengan menguraikan secara deskriptif dari data yang telah diperoleh oleh penulis.

Data kualitatif ini kemudian penulis sajikan dan uraikan dengan kalimat yang jelas dan bahasa yang mudah dimengerti, sehingga ditarik kesimpulan dari fakta-fakta yang lebih sempit dalam aturan-aturan yang bersifat khusus kepada fakta-fakta yang lebih luas dengan aturan-aturan yang bersifat lebih umum. Cara ini dikenal dengan perumusan kesimpulan secara induktif.

C. Pembahasan

Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama Pada Bank Swasta Di Kota Pekanbaru

Setiap orang pasti membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup tersebut seseorang memiliki tanggung jawab untuk dirinya sendiri yaitu bekerja, bekerja dapat dilakukan secara mandiri maupun bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada

orang lain dapat dilakukan dengan sebagai Pegawai Negeri atau sebagai Pegawai Swasta.

Bekerja dengan orang lain pastilah memiliki aturan dan kewajiban yang harus ditaati agar kita juga memperoleh hak-hak kita sebagai pekerja dan tenaga kerja sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan, harus bersedia menerima pengaturan mengenai syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja yang telah diatur oleh perusahaan. Untuk mengetahui hak dan kewajiban secara pasti dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan ketenagakerjaan maka perlu adanya suatu pedoman atau aturan dalam pelaksanaan hubungan kerja. Perjanjian kerja tidak dimintakan bentuk tertentu, dapat dilakukan secara lisan dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan atau secara tertulis, perjanjian kerja yang harus diadakan secara tertulis, hanya memuat:²⁸

1. Macam pekerjaan;
2. Lamanya perjanjian itu berlaku;
3. Besarnya upah sebulannya;
4. Lamanya waktu istirahat

Menurut Pasal 1 ayat (21) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja bersama (PKB) adalah suatu kesepakatan secara tertulis dengan menggunakan Bahasa Indonesia yang dibuat secara bersama-sama antara pengusaha atau beberapa pengusaha dengan organisasi serikat pekerja yang sudah terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.

Perjanjian Kerja Bersama dimaksudkan sebagai acuan dalam mengatur hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha yang mengatur siklus ketenagakerjaan di perusahaan yang bersangkutan. Mengingat pentingnya Perjanjian Kerja Bersama dalam rangka membangun hubungan kerja yang dinamis dengan berbagai permasalahan yang dapat muncul kapan saja maka sudah semestinya pelaksanaan dari Perjanjian Kerja Bersama yang telah disepakati harus tetap menjadi acuan dalam hubungan kerja.

Selain mengatur perihal hubungan kerja, Perjanjian Kerja Bersama juga memberikan

manfaat kepada kedua belah pihak yang meliputi:

1. Dengan adanya Perjanjian Kerja Bersama, perusahaan akan mendapat penilaian positif, bukan hanya dari Pemerintah tetapi dari semua pihak karena dianggap sudah mampu menjalankan hubungan kerja yang harmonis sebagaimana perintah undang-undang ketenagakerjaan.
2. Perjanjian Kerja Bersama akan mewujudkan hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dengan pengusaha, hubungan harmonis tersebut pada akhirnya akan melahirkan etos kerja yang baik dan berkurangnya perselisihan kerja.
3. Pekerja akan mempunyai kinerja yang lebih produktif karena terlindungi dengan baik melalui Perjanjian Kerja Bersama.

Fungsi perjanjian kerja bersama adalah sarana untuk memuat dan menuangkan kesepakatan baru yang didasari atas kesepakatan antara serikat pekerja/buruh dengan pengusaha yang disebut *Lex Special* artinya sebuah produk yang tidak diatur dalam Undang-undang maka dia akan menjadi normatif bila mana sudah disepakati dan dituangkan dalam PKB serta telah diketahui oleh Dinas yang terkait dan mengikat kedua belah pihak untuk dilaksanakan.²⁹

Hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelumnya masa kerja, misalnya adalah kesempatan kerja, perencanaan tenaga kerja dan penempatan tenaga kerja, sedangkan hal sesudah masa kerja, misalnya adalah masalah pensiun. Pengertian tenaga kerja lebih luas dari pengertian pekerja/buruh karena pengertian tenaga kerja mencakup pekerja/buruh, yaitu tenaga kerja yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja.

Salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dimaksud PHK dalam Pasal 1 ayat (25) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah pemutusan hubungan kerja karena suatu hal

²⁸ Lanny Ramly, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2008), hlm. 28.

²⁹ *Ibid.*

tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Berakhirnya hubungan kerja bagi pekerja berarti kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya.³⁰

Pemutusan hubungan kerja dibagi menjadi 4 (empat) kelompok, yaitu:³¹

1. Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum, terjadi tanpa perlu adanya suatu tindakan, terjadi dengan sendirinya misalnya karena berakhirnya waktu atau karena meninggalnya pekerja;
2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pihak pekerja, terjadi karena keinginan dari pihak pekerja dengan alasan dan prosedur tertentu;
3. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pihak pengusaha, terjadi karena keinginan dari pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan dan prosedur tertentu;
4. Pemutusan Hubungan Kerja oleh putusan pengadilan, terjadi karena alasan-alasan tertentu yang mendesak dan penting, misalnya terjadi peralihan kepemilikan, peralihan asset atau pailit.

Sehubungan dengan dampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), maka mekanisme prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus diatur sedemikian rupa agar pekerja mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perlindungan pekerja tersebut dalam Bahasa Belanda disebut *arbeidsbescherming*.³²

Maksud dan tujuan perlindungan pekerja adalah agar pekerja dapat dilindungi dari ketidakadilan pihak pengusaha. Pemerintah

sendiri sangat menaruh perhatian terhadap masalah perlindungan pekerja, yaitu dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Perlindungan tenaga kerja yang dimaksudkan agar tenaga kerja dapat bekerja lebih produktif, sehat dan sejahtera, sehingga mereka dapat hidup layak bersama keluarganya. Hal ini penting mengingat perubahan struktur ekonomi dan lapangan kerja yang semakin cepat, akan membawa dampak negatif bagi tenaga kerja, di mana perubahan tersebut tidak memihak kepada tenaga kerja. Para tenaga kerja sering merasa dirugikan ataupun dieksploitasi oleh pemimpin atau para pengusaha yang semena-mena menetapkan kebijakan bagi para pekerja maupun para buruh, minimnya upah dan jaminan akan keselamatan kerja sering menjadi masalah dalam dunia tenaga kerja Indonesia.

Pada prinsipnya menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ini PHK itu harus dapat dihindarkan, apabila segala upaya telah dilakukan tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan maka pelaksanaannya harus melalui perundingan antara pengusaha dan pekerja yang bersangkutan dan terdapat langkah-langkah terlebih dahulu sebelum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut.

Perlindungan hak-hak pekerja disini salah satunya adalah mengenai uang pesangon, apakah pesangon yang diberikan pengusaha sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan apabila pemberian uang pesangon sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka tidak ada perselisihan hubungan industrial, tetapi jika pemberian uang pesangon tidak didapati kesepakatan dan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan maka akan timbul perselisihan hubungan industrial, karena apabila tidak dirumuskan aturannya maka pengusaha bisa saja memberikan uang pesangon tanpa dasar dan tidak berpihak pada pekerja dan kondisi seperti inilah yang membuat permasalahan Perselisihan Hubungan Industrial sulit diselesaikan. Oleh karena itu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mempunyai peran yang sangat penting, yaitu sebagai dasar

³⁰ Umar Kasim, *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja*, (Jakarta: Informasi Hukum, 2004), hlm. 8.

³¹ *Ibid.*

³² *Ibid.*



perhitungan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan untuk melindungi hak-hak pekerja.

Dalam prakteknya yang terjadi pada pekerja/buruh PHK yang dialami oleh pekerja pada Bank BPR Pekanbaru yang telah bekerja selama 10 Tahun 3 Bulan, karena alasan sepihak pengusaha melanggar batasan-batasan dalam PHK yang boleh dilakukan serta melanggar syarat-syarat apabila perjanjian kerja berakhir yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sehingga pekerja kontrak wajib memperoleh perlindungan hukum dan pengusaha wajib membayarkan hak-hak pekerja kontrak yaitu berupa upah selama jangka waktu bekerja. Namun yang terjadi hak dari pekerja yaitu uang pesangon dan uang masa kerja tidak diberikan karena dengan alasan pekerja mengundurkan diri.

Permasalahan yang kedua yang terjadi pada pekerja Bank Panin, pekerja yang sudah bekerja lebih dari lima tahun delapan bulan, dikarenakan perusahaan ada penilaian terhadap kinerja yang tidak memuaskan, pihak bank memberhentikan pekerja tersebut. Akan tetapi hak-hak dari pekerja tidak diberikan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Selanjutnya permasalahan yang ketiga yang terjadi pada pekerja Bank Mega Syariah terkait pekerja kontrak yang diberhentikan oleh pihak bank. Hak-hak yang diberikan oleh pihak bank tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pekerja yang bekerja pada Bank Syariah bekerja selama lima tahun, diberhentikan namun hak-haknya tidak dibayarkan oleh pihak Bank Mega Syariah.

Dalam praktek bentuknya pekerja/buruh mengundurkan diri dari perusahaan tempat ia bekerja yaitu dengan membuat permohonan secara tertulis dan dibuat atas kemauan sendiri tanpa adanya indikasi tekanan / intimidasi dari pengusaha. Namun yang terjadi adalah pekerja/buruh diminta mengundurkan diri secara sukarela meskipun status kepegawaian sudah tetap. Hal ini dikarenakan Bank meminta kepada pekerja/buruh mengundurkan diri secara sukarela dikarenakan target dari Bank yang telah ditentukan tidak dapat terpenuhi targetnya. Adapun yang terjadi adalah pada Bank Bank BPR Pekanbaru, Bank Panin,

Bank Mega Syariah. Apabila terdapat indikasi tekanan /intimidasi dari pengusaha, secara hukum bukan PHK oleh pekerja/buruh, tetapi PHK oleh pengusaha. Hal ini akan menimbulkan akibat hukum yang berbeda pula. Dalam hal pemberian hak pekerja/buruh yang terkena PHK oleh pengusaha mempunyai perbedaan yang sangat mencolok dengan PHK yang dilakukan atas permintaan pengunduran diri.

Menurut Kepala Cabang berdasarkan sampel dari populasi yang penulis teliti terkait perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja tetap dalam perjanjian kerja bersama pada Bank Swasta di Kota Pekanbaru, yaitu:

1. Menurut Kepala Cabang Bank Mega Syariah pekerja kontrak yang diberhentikan oleh pihak bank, hak-hak yang diberikan oleh pihak bank tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan alasan pekerja diminta mengundurkan diri karena tidak mencapai target meskipun bekerja sudah lebih dari lima tahun.³³
2. Menurut Kepala Cabang Bank Perkreditan Rakyat menyatakan bahwa pekerja pada Bank BPR Pekanbaru yang telah bekerja selama 10 Tahun 3 Bulan, karena alasan pekerja tidak mencapai target dan mengundurkan diri secara sepihak, pengusaha tidak membayarkan hak-hak pekerja karena dianggap mengundurkan diri.³⁴
3. Menurut Kepala Cabang Bank Panin, dikarenakan perusahaan ada penilaian terhadap kinerja yang tidak memuaskan, pihak bank memberhentikan pekerja tersebut. Akan tetapi hak-hak dari pekerja tidak diberikan sesuai dengan

³³ Berdasarkan hasil wawancara Penulis dengan Kepala Cabang Bank Mega Syariah pada tanggal 20 Februari 2021 di Kantor Cabang Bank Mega Syariah.

³⁴ Berdasarkan hasil wawancara Penulis dengan Kepala Cabang Bank Perkreditan Rakyat pada tanggal 20 Februari 2021 di Kantor Cabang Bank Perkreditan Rakyat.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.³⁵

Selanjutnya menurut HRD Bank Swasta terkait mengenai perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja tetap dalam perjanjian kerja bersama pada Bank Swasta di Kota Pekanbaru, yaitu:

1. Menurut HRD Bank Mega Syariah, hak-hak pekerja telah diberikan sebagaimana yang diperjanjikan di dalam perjanjian kerja bersama, namun adanya hambatan yang terjadi dilapangan yang dihadapi karena berdasarkan punishment yang diberikan kepada pekerja.³⁶
2. Menurut HRD Bank Perkreditan Rakyat, berbuat berdasarkan prosedur yang ada di perusahaan /Bank baik sanksi dan reward, namun terkadang yang dihadapi dilapangan adanya hambatan yang dihadapi yakni hak-hak nya tetap diberikan akan tetapi menjadi pertimbangan dikarenakan kesalahan yang telah diperbuat.³⁷
3. Menurut HRD Bank Panin, hak-hak pekerja tetap diberikan sebagaimana yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja bersama, namun ada kalanya dalam pelaksanaannya terjadinya hambatan dilapangan yakni tidak menerima hak-hak nya yang diberikan perusahaan karena merasa tidak bersalah dengan apa yang telah diperbuat.³⁸

Akibat Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja

³⁵ Berdasarkan hasil wawancara Penulis dengan Kepala Cabang Bank Panin pada tanggal 20 Februari 2021 di Kantor Cabang Bank Panin.

³⁶ Berdasarkan hasil wawancara Penulis dengan HRD Bank Mega Syariah pada tanggal 20 Februari 2021 di Kantor Cabang Bank Mega Syariah.

³⁷ Berdasarkan hasil wawancara Penulis dengan HRD Bank Perkreditan Rakyat pada tanggal 20 Februari 2021 di Kantor Cabang Bank Perkreditan Rakyat.

³⁸ Berdasarkan hasil wawancara Penulis dengan HRD Bank Panin pada tanggal 20 Februari 2021 di Kantor Cabang Bank Panin.

Bersama Pada Bank Swasta Di Kota Pekanbaru

Perjanjian kerja merupakan dasar bagi pekerja dan juga dasar bagi perusahaan untuk mengubah status pekerja tersebut, yakni dari pekerja kontrak menjadi pekerja tetap. Dimana pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu maka perjanjian dapan diperpanjang paling lama 2 (tahun) dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Atau pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang memperoleh perjanjian masa percobaan kerja dalam waktu paling lama 3 (tiga) bulan akan berubah status menjadi pekerja tetap.

Dalam prakteknya sering terjadi dalam perjanjian kerja dilakukan kontrak baku. Dimana pihak perusahaan menyodorkan kepada pekerja suatu perjanjian yang dibuat sepihak oleh perusahaan. Terhadap perjanjian itu tidak bisa diadakan perubahan lagi, tidak bisa dirundingkan lagi mengenai isinya dan pekerja tinggal menandatangani perjanjian tersebut saja. Tentu saja hal ini dapat membuat perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja menjadi lemah. Disatu sisi tenaga kerja sangat membutuhkan pekerjaan untuk menafkahi diri dan keluarganya, tapi disisi lain tenaga kerja terpaksa menandatangani perjanjian baku tersebut meskipun isinya melemahkan posisinya dalam memperjuangkan hak-haknya.

Perjanjian kerja merupakan faktor penting dalam hubungan kerja, sebab dalam perjanjian kerja diatur mengenai kewajiban-kewajiban dan hak-hak para pihak, dalam hal ini perusahaan dengan pekerja. Dengan adanya perjanjian kerja, perusahaan dan pekerja terikat oleh aturan-aturan yang harus dipenuhi dan ditaati, sehingga hal tersebut bisa meminimalisasi kemungkinan masing-masing pihak melakukan kecurangan dan dapat menimbulkan kerugian bagi pihak yang lain.

Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan

perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 telah menjamin hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, khususnya bagi rakyat Indonesia. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, menyebutkan bahwa "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Ayat ini memuat pengakuan dan jaminan bagi semua orang untuk mendapatkan pekerjaan dan mencapai tingkat kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Tenaga kerja itu sendiri, negara juga menjamin perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Untuk itu maka diundangkan Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

Ketentuan Pasal 150 UUK menetapkan bahwa bab ini akan mencakup pemutusan hubungan kerja 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.

Menurut ketentuan Pasal 1603g KUHPperdata, jika hubungan kerja diadakan untuk waktu yang tidak tentu atau sampai dinyatakan putus, tiap pihak berhak memutuskannya dengan pemberitahuan pemutusan hubungan kerja. Hal serupa berlaku dalam hal perjanjian untuk waktu tertentu, dalam hal pemberitahuan dipersyaratkan. Kendati begitu, baik KUHPperdata maupun UUK menambahkan sejumlah syarat tertentu sebelum pemberitahuan demikian dapat diberikan.

Ketentuan Pasal 151 UUK menetapkan tiga tahapan yang harus ditempuh dalam hal pengusaha berkehendak untuk memutuskan hubungan kerja dengan buruh/pekerja. Pertama, pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan Penjelasan ketentuan ini, frasa 'dengan segala upaya' merujuk pada aktivitas atau kegiatan positif yang pada akhirnya dapat mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja, termasuk antara lain, pengaturan ulang jam kerja, tindakan penghematan, restrukturisasi atau reorganisasi metoda kerja, dan upaya untuk mengembangkan pekerja/buruh.

Kedua, bilamana dengan segala upaya yang dilakukan, tidak dapat dihindari pemutusan hubungan kerja, maka maksud untuk memutuskan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/ buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh.

Terakhir, jika perundingan tersebut benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Terkait mengenai akibat hukum terhadap hak-hak pekerja tetap yang tidak terlindungi dalam perjanjian kerjasama pada Bank Swasta Di Kota Pekanbaru menurut Kepala Cabang Bank Swasta di Kota Pekanbaru, yaitu:

1. Menurut Kepala Cabang Bank Mega Syariah, akibat hukumnya adanya gugatan yang ditujukan kepada Bank Mega Syariah untuk diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial.³⁹
2. Menurut Kepala Cabang Bank Perkreditan Rakyat menyatakan bahwa dilakukan mediasi antara pekerja dengan pengusaha yang dimediator oleh Dinas Tenaga Kerja bagian perselisihan.⁴⁰
3. Menurut Kepala Cabang Bank Panin, adanya putusan pengadilan hubungan industrial yang memerintahkan pengusaha untuk membayar hak dari pekerja

³⁹ Berdasarkan hasil wawancara Penulis dengan Kepala Cabang Bank Mega Syariah pada tanggal 20 Februari 2021 di Kantor Cabang Bank Mega Syariah.

⁴⁰ Berdasarkan hasil wawancara Penulis dengan Kepala Cabang Bank Perkreditan Rakyat pada tanggal 20 Februari 2021 di Kantor Cabang Bank Perkreditan Rakyat.

sebagaimana diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁴¹

D. Kesimpulan

1. Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja bersama pada bank swasta di Kota Pekanbaru yakni pekerja kontrak yang diberhentikan oleh pihak bank, hak-hak yang diberikan oleh pihak bank tidak sesuai dibayarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan alasan pekerja diminta mengundurkan diri karena tidak mencapai target meskipun bekerja sudah lebih dari lima tahun, bagi pekerja pada Bank BPR Pekanbaru yang telah bekerja selama 10 Tahun 3 Bulan, karena alasan pekerja tidak mencapai target dan mengundurkan diri secara sepihak, pengusaha tidak membayarkan hak-hak pekerja karena dianggap mengundurkan diri, selanjutnya pekerja pada Bank Panin, dikarenakan perusahaan ada penilaian terhadap kinerja yang tidak memuaskan, pihak bank memberhentikan pekerja, tetapi hak-hak dari pekerja tidak diberikan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
2. Akibat hukum terhadap hak-hak pekerja yang tidak terlindungi dalam perjanjian kerjasama pada bank swasta di Kota Pekanbaru yaitu akibat hukumnya adanya gugatan yang ditujukan kepada Bank Mega Syariah untuk diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial, akibat hukum menurut Kepala Cabang Bank Perkreditan Rakyat menyatakan bahwa dilakukan mediasi antara pekerja dengan pengusaha yang dimediator oleh Dinas Tenaga Kerja bagian perselisihan, akibat hukum menurut

Kepala Cabang Bank Panin, adanya putusan pengadilan hubungan industrial yang memerintahkan pengusaha untuk membayar hak dari pekerja sebagaimana diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Saran

1. Hendaknya pekerja yang bekerja, mengerti dan memahami hak dan kewajiban yang diterima selama bekerja pada perusahaan, selain itu pekerja harus lebih mengetahui mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja sehingga mereka dapat menuntut apabila tidak mendapatkan perlindungan yang seharusnya.
2. Hendaklah akibat hukum terkait hak-hak pekerja yang tidak dibayarkan dirubah sebagaimana diatur di dalam ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Cipta Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku

- Abdul Jalil, *Teologi buruh*, (Yogyakarta: LKIS Yogyakarta, 2008).
- Abdul Hakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003).
- Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perjanjian*, (Bandung: Alumni, 2004).
- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003).
- Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan Indonesia*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008).
- Adri Desasfuryanto, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: PTIK, 2015).
- Andrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, Cet. II, (Jakarta: Sinar Grafika, 2001).

⁴¹ Berdasarkan hasil wawancara Penulis dengan Kepala Cabang Bank Panin pada tanggal 20 Februari 2021 di Kantor Cabang Bank Panin.



- Agus Midah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2010).
- Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2010).
- Arif, *Hukum Perburuhan Indonesia* (Himpunan Peraturan Perundang-undangan), (Surabaya: Tinta Mas, 2008).
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010).
- Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Cet. III, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012).
- Chatamarrasjid, *Bab-bab tentang Teori Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008).
- Darwan Prist, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2010).
- Faturrahman, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, (Yogyakarta: Liberty, 2008).
- G. Karta Saputra, *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005).
- Handri Raharjo, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Yustitia, 2009).
- Hans Kelsen, *General Theory of Law and State*, diterjemahkan oleh Rasisul Muttaqien, (Bandung: Nusa Media, 2011).
- Hardjian Rusli, *Hukum Perjanjian Indonesia dan Common Law*, (Jakarta, Pustaka Sinar Harapan, 2008).
- Herlien Budiono, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariatan*, (Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2011).
- Hermansyah, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi Ke-VIII, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008).
- I Made Udiana, *Industrialisasi dan Tanggungjawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum*, (Bali: Udayana University Press, 2018).
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja Cetakan Kesembilan*, (Jakarta: Unipress, 2001).
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, Edisi Revisi 2003).
- Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Penerbit Djambatan, 2007).
- lyn squire, *Kebijaksanaan Kesempatan Kerja di Negeri-Negeri Sedang Berkembang*, (Jakarta: UI Press, 2006).
- Irwansyah Putra, *Hukum Perburuhan, Tanggung Jawab Tenaga Kerja*, Cet. 2, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008).
- Janus Sidabalok, *Hukum Perusahaan; Analisis Terhadap Pengaturan Peran Perusahaan Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional Di Indonesia*, (Bandung: Nuansa Aulia, 2012).
- Jimmy Joses Sembiring, *Ketenagakerjaan dan Masalah Hukum di Perusahaan*, (Jakarta: Visimedia, 2009).
- John Rawls, *A Theory of Justice*, (London: Oxford University press, 2006), yang sudah diterjemahkan dalam bahasa indonesia oleh Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, *Teori Keadilan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006).
- L. J. Van Apeldoorn, *Pengantar Ilmu Hukum*, cetakan kedua puluh enam, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2006).
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006).
- Lanny Ramly, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2008).
- Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila Di PHK*, (Jakarta: Visimedia 2006).
- M. Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, (Bandung, Alumni, 2006).
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan (Suatu Pengantar)*, (Jakarta: PT Pradnya Paramita, 2004).

- Malian, *Membangun Hukum Indonesia*, Pidato Pengukuhan Guru Besar Ilmu Hukum, (Jogyakarta: Total Media, 2008).
- Muhammad Djumhana, *Asas-Asas Hukum Perbankan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2008).
- Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Prespektif Pembangunan*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2003).
- Oemar hamalik, *Pendidikan Tenaga Kerja Nasional Kejuruan-Kewiraswastaan Dan Manajemen* (Jakarta: Citra Aditya Bakti, 2009).
- R Setiawan, *Hukum Perikatan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016).
- Riawandy, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, (Jakarta, Putra Abardin, 2003).
- Riduan Syahrani, *Seluk Beluk dan Asas-Asas Hukum Perdata*, (Bandung: Alumni, 2009).
- Ridwan H.R., *Hukum Administrasi Negara*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006).
- Rokhani Endang, *Pengetahuan Dasar Tentang Hak-Hak Buruh*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2004).
- Ronal Nagoi, *Pengembangan Produksi dan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2008).
- Salim HS, *Perkembangan Hukum Kontrak Innominaat di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2003).
- Salim HS, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2003).
- Sehat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, (Jakarta: DSS Publishing, 2006).
- Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, (Bandung: Nuansa Aulia, 2005).
- Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta: PT Rineka Citra).
- Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, (Bandung: CV. Nuansa Aulia, 2005).
- Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, (Bandung: Alumni, 2009).
- Soeyono dan Siti Ummu, *Hukum Kontrak*, (Semarang: Universitas Sultan Agung, 2003).
- Subekti, *Aneka Perjanjian*, (Bandung: Penerbit Alumni, 2008).
- Umar Kasim, *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja*, (Jakarta: Informasi Hukum, 2004).
- WiwohoSoedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Bina Aksara, 2006).
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja Edisi Revisi*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2007).
- Zainal Asikin et al., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007).
- Jurnal Hukum/ Artikel/ Tesis/ Makalah**
- Fadhli Wafi Fauz, *Pelaksanaan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Lisan Terhadap Pekerja Pkwt Atau Pkwt Di Sektor Pelayaran Oleh PT Internusa Bahari Persada*, Tesis Program Study Magister Kenotariatan Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah, Semarang, 2015.
- Frans Mika Widardo, *Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Digitalisasi*, Tesis Program Study Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, 2019.
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia, 'Dikunjungi' (RUU Cipta Lapangan Kerja Mulai Dibahas dengan Badan Legislasi DPR), diakses pada tanggal 10 Juni 2021.
- Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja (2020).

Subijanto, Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan, (vol 17 no 6), 2011.

Varia Peradilan Nomor 238, Keadilan dalam ketidak pastian, Jakarta, 2005.

Yulianto, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Kontrak*, Tesis Magister Hukum Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, Tahun 2013

Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.