

Jurist-Diction

Volume 5 No. 1, Januari 2022

Perlindungan Buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Di Pemutusan Hubungan Kerja Saat Masa Kontrak Belum Berakhir Akibat Naiknya Upah Minimum

Renardi alif

renardialifadianto29@gmail.com

Universitas Airlangga

How to cite:

Renardi Alif, 'Perlindungan Buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Di Pemutusan Hubungan Kerja Saat Masa Kontrak Belum Berakhir Akibat Naiknya Upah Minimum' (2022) Vol. 5 No. 1 Jurist-Diction.

Histori artikel:

Submit 6 April 2021;
Diterima 14 Januari 2022;
Diterbitkan 31 Januari 2022.

DOI:

10.20473/jd.v5i1.32731

p-ISSN: 2721-8392

e-ISSN: 2655-8297

**Abstract**

This paper is written who have terminated their work relationship on the basis of an increase in the number of minimum wages when the contract period has not ended which is determined by the government. Indonesia, the minimum wage for workers is always changing, which is guaranteed to increase the increase in wages has been increased. The formulation made by the government has an effect on the company and the workers themselves, which results in the company's inability in the event that the wage provider is unable to pay the wages to the workers, which forces the company to reduce the burden by cutting off the work relationship to some workers for a certain time in the contract period that has not ended, resulting in the emergence of new rights and obligations for the parties. In writing this research, the author uses a normative juridical research method.

Keywords: Specified Time Worker; Work Termination; Laborer.

Abstrak

Artikel penelitian ini membahas tentang pekerja waktu tertentu yang di putus hubungannya atas dasar kenaikan sejumlah upah minimum saat masa kontrak belum berakhir yang di tentukan oleh pemerintah. Di Indonesia, upah minimum bagi para pekerja selalu berubah ubah yang dipastikan naik setiap tahunnya kenaikan upah yang telah dibuat formulanya yang di buat pemerintah membuat adanya efek bagi perusahaan serta buruh itu sendiri yang mana menimbulkan ketidak mampuan perusahaan dalam hal pemberi upah tidak sanggup membayar upah tersebut kepada pekerja yang memaksa perusahaan harus mengurangi beban dengan cara memutus hubungan kerja kepada sebagian pekerja waktu tertentu di masa kontrak yang belum berakhir yang mengakibatkan munculnya hak dan kewajiban baru bagi para pihak. Dalam penulisan penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian yang bersifat *juridis normative*.

Kata Kunci: PKWT; PHK; Buruh.

Copyright © 2022 Renardi Alif

Pendahuluan

Indonesia mempunyai tantangan untuk memperbaiki ekonominya karena pertumbuhan ekonominya yang cenderung bergerak lamban serta kemiskinan dan pengangguran masih menjadi polemik yang besar di masyarakat Indonesia dan

masalah-masalah tersebut masih belum bisa diatasi akan berdampak pada individu, masyarakat bahkan pemerintahan Indonesia itu sendiri karena masalah ini dapat menyebabkan perekonomian yang tidak stabil dan menghambat pertumbuhan ekonomi yang mengakibatkan menurunnya kesejahteraan masyarakat dan menambah angka pengangguran dan kemiskinan.¹ Angka pengangguran di Indonesia berada angka 5.0% pada bulan Februari tahun 2019 yang mengalami penurunan sebanyak 50 ribu orang dari tahun 2018, tetapi jumlah pengangguran akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tetap naik seiring kenaikan upah minimum korban dari PHK akibat upah minimum yang naik adalah buruh sebagai pekerja di perusahaan.

Buruh merupakan setiap orang yang melakukan pekerjaan pada usaha perorangan yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, baik secara lisan maupun tertulis yang mendapat upah dengan standar upah yang telah di sepakati oleh pemerintah sebagai penyusun upah minimum.² Buruh ini memiliki hak-hak dan kewajiban yang diatur dan dilindungi oleh pemerintah berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha”.

Dipertegas pada Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan: “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Dari penjelasan ini, dinyatakan bahwa perusahaan wajib memperlakukan buruh dengan baik tanpa harus membeda-bedakan.

Kontrak kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh

¹ Safir Makki, ”Jumlah Pengangguran Februari 2019 Turun Jadi 6,82 Juta Orang” (CNN 2019) <<https://www.cnnindonesia.com>> accessed 21 Agustus 2019 .

² Ismaya Samun, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* (Suluh Media 2019).[14]

dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Kontrak kerja melihat dari Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan kontrak kerja adalah sebuah perjanjian, maka perjanjian kontrak kerja semata mata harus memenuhi syarat sah nya perjanjian dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa:

1. Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
 - a. Kesepakatan kedua belah pihak
 - b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
 - c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan,
 - d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
3. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Jika dalam kontrak kerja dan syarat syarat dalam perjanjian kontrak kerja telah terpenuhi, maka munculah namanya hubungan kerja. Hubungan kerja menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”.

upah minimum nasional mengalami kenaikan tiap tahunnya walaupun naik buruh dalam hal ini masih belum merasakan keuntungan karena kenaikan upah mereka merasa tidak sebanding dengan kenaikan taraf hidup mereka tetapi di sisi lain perusahaan juga merasa keberatan terhadap kenaikan tersebut yang mengakibatkannya pengeluaran tahun berikutnya akan terus naik mengikuti tren kenaikan upah minimum.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, “Gubernur dapat menentukan upah minimum provinsi (tanpa mempertimbangkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan), yang dihitung berdasarkan formula

untuk perhitungan upah minimum setiap tahun. Formula tersebut mengharuskan penyesuaian nilai upah minimum setiap tahun berdasarkan aku mulasi nilai inflasi dan pertumbuhan ekonomi”. Nilai inflasi itu sebagian refleksi daya beli pentingnya daya beli untuk pertumbuhan ekonomi nasional ditopang dari konsumsi rumah tangga dan buruh termasuk dalam konsumsi rumah tangga tersebut dalam merumuskan upah minimum harus tetap memperhatikan yang Kebutuhan Hidup Layak (KHL) berdasarkan Pasal 88 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pemerintah menetapkan upah inimum sebagaimana di maksud dalam ayat 3 huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak.

Terlihat dalam bagan di atas upah minimum nasional mengalami kenaikan tiap tahunnya Tren kenaikan upah minimum tidak dibarengi oleh kenaikan produktivitas dari buruh yang mengakibatkan produksi barang tidak meningkat, produktifitas pekerja indoneisia masih terbilang rendah menurut hasil penelitian *Asean Productivity*, Indonesia berada di urutan 11 dari 23 negara yaitu sekitar 21,9%. Produktivitas buruh juga diimbangi dari permintaan barang itu sendiri jika produktivitas meningkat, tetapi permintaan barang tersebut rendah menjadi kerugian untuk perusahaan, kenaikan biaya produksi tidak di barengi dengan meningkatnya produktifitas buruh serta permintan barang ini memaksa prusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena kenaikan biaya upah lebih besar dari kenaikan keuntungan dari barang perusahaan.

Metode Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis. Pendekatan yuridis diartikan sebagai pendekatan terhadap aturan-aturan hukum yang berhubungan dengan perlindungan hukum tenaga kerja.

Tipe peneitian berisifat yuridis normative, Pendekatan yuridis normatif adalah pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-

undangan yang berhubungan dengan penelitian ini.³ Pendekatan ini dikenal pula dengan pendekatan kepustakaan, yakni dengan mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan dan dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian ini

Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja

Perjanjian menurut subekti adalah suatu peristiwa dimana seorang kepada orang lain untuk melaksanakan suatu hal, dari hal ini maka muncullah suatu hubungan antara para pihak yang disebut perikatan, maka dari itu perjanjian berupa suatu rangkaian perikatan yang berisi janji janji atau kesanggupan yang berbentuk tertulis maupun tidak tertulis.⁴ Perjanjian menurut Pasal 1313 KUHPerdara adalah bahwa “perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih yang mengikat dirinya atau lebih”.

Dalam perjanjian akan menghasilkan suatu perikatan. perikatan adalah salah satu sumber dari perjanjian, perjanjian juga dinamakan persetujuan karena dalam perjanjian adanya suatu persetujuan antara pihak pertama dengan pihak kedua atau lebih. dengan lahirnya kata sepakat antara kedua belah pihak maka munculah suatu hubungan yang disebut hubungan kerja. Para pihak yang berkontrak antara lain pemberi kerja dan pekerja. Menurut Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menyatakan bahwa “pemberi kerja adalah orang perseorangan, penguaha, badan hukum yang memperkerjakan seseorang dengan sejumlah imbalan”.

Pekerja/buruh menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No 3 Tahun 2003 menyatakan bahwa “pekerja atau buruh adalah setiap orang yang beera dengan orang atau perusahaan yang enerima sejumlah imbalan berupa uang atau lainnya. Definisi perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat beberapa syarat kerja,”. Menurut Pasal 56 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu.

³ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif* (Rajawali Pers 2001).[13].

⁴ Subekti, *Hukum Perjanjian* (Intermasa 1987).[15].

Perjanjian kerja waktu tertentu

Perjanjian dibuat dalam dua macam yaitu perjanjian waktu tertentu dan waktu tidak tertentu berdasarkan Pasal 56 ayat 1 Undang-Undang 13 Tahun 2003 “Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu”. Perjanjian kerja waktu tertentu yang disingkat PKWT adalah perjanjian kerja yang jangka waktu atau masa waktunya di batasi berdasarkan Pasal 56 ayat 2 Undang-Undang 13 Tahun 2003 “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:

- a. Jangka waktu; atau
- b. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu ini dibuat secara tertulis dan dilarang diluar dari tertulis dan harus menggunakan bahasa Indonesia serta menggunakan huruf latin berdasarkan Pasal 57 Undang-Undang 13 Tahun 2003 serta dalam hal ini perjanjian kerja waktu tertentu tidak di perbolehkannya adanya masa percobaan jika dalam hal ini adanya masa percobaan dalam hubungan perjanjian kerja waktu tertentu maka perjanjian tersebut batal demi hukum. adapun jenis jenis atau macam macam kerja yang kerja yang di perbolehkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu atau PKWT berdasarkan Pasal 59 ayat 1 Undang-Undang 13 Tahun 2003 Dalam perjanjian kerja waktu tertentu adapun hal hal yang mendasari pengakhiran dalam perjanjian tersebut yang mana hal hal tersebut di atur dalam Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Kenaikan Upah Minimum dan Permasalahannya

Upah adalah hak pekerjaan atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesempatan atau peraturan perundangan-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh.

Macam macam upah:

- Upah Nominal

Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja/

buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

- Upah Nyata (Riil Wages)

Upah nyata adalah uang nyata, hak dari buruh. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan tergantung dari:

1. Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima;
2. Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

- Upah Hidup

Upah hidup, yaitu upah yang diterima pekerja mencukupi yang bukan sekedar kebutuhan pokoknya seperti asuransi, pendidikan

- Upah Wajar (Fair Wages)

Upah wajar adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada perusahaan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antara upah minimum dan upah hidup sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Upah menjadi tujuan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Pengaturan tentang upah minimum ditujukan oleh pemerintah sebagai salah satu bentuk perlindungan bagi pekerja. Kenyataan upah minimum sampai saat ini tidak menunjukkan kenyataan regulasi yang diinginkan pekerja dan pengusaha.⁵ Upah minimum sebagai salah satu bentuk perlindungan upah. Dalam tujuan upah minimum tidak adanya unsur perusahaan sebagai pihak kedua tetapi juga pada dasarnya harus dicari titik agar tidak memberatkan industri sehingga industri kita dapat bersaing dengan industri lain dikarenakan industri masih menjadi sumbangsih terbesar terhadap PDB di Indonesia yang jika dalam perumusan dalam upah minimum ini terlalu tinggi serta memberatkan industri maka akibat yang di timbulkan antara lain bangkrutnya industri di tanah air dan sumbangsih industri terhadap PDB bisa berpengaruh.

Dalam naiknya upah minimum setiap tahunnya kenaikan upah minimum ini berdampak positif dan negative bagi masyarakat serta buruh antara lain:

⁵ Dodi Arif, 'Pengaruh Produk Domestik Bruto Jumlah Uang beredar, inflasi dan birto Terhadap Indeks Harga Saham Gabungan Di Indonesia' (2013) 19 *Ekonomi Bisnis*. [20].

1. Terpenuhinya Standar Kebutuhan Hidup Layak⁶

Dengan naiknya upah buruh maka kesejahteraan hidup mereka akan tetap terjaga karena dalam membuat upah minimum harus berdasarkan kebutuhan hidup layak(KHL) ini yang mengakibatkan upah minimum setiap daerah berbeda beda karena harga kebutuhan setiap daerah berbeda beda.maka dengan adanya pengaturan tentang upah minimum ini meningkatkan taraf hidup mereka.

2. Konsumsi Masyarakat Yang Meningkat

Dengan naiknya upah buruh maka memiliki dampak meningkatnya daya beli masyarakat karena daya beli merefleksikan inflasi mengapa ini penting karena lebih dari separuh dari pertumbuhan ekonomi nasional di topang dari konsumsi rumah tangga antara lain buruh.⁷

Dalam sebuah keputusan atau kebijakan selalu ada dampak yang akan di timbulkan salah satu nya dampak negative atau permasalahan dengan adanya kenaikan upah minimum antar lain.

3. Naiknya Harga Barang

Dengan seiringnya kenaikan upah minimum maka harga barang barang pokok itu ikut naik di karenakan naiknya harga berdasarkan permintaan dan unsur lainnya yang menjadikan permintaan akan barang dan jasa mmeningkat.hal ini yang menjadi salah satu penentu harga barang di satu daerah,karena biaya produksi dan oprsional akan mempengaruhi daya produksi dan oprasional perusahaan.

4. Pemutusan Hubungan Kerja

Dengan naiknya upah minimum ini beresiko terutama terhadap perusahaan, karena dengan naiknya upah minium maka meningkatnya juga pengeluaran yang belum tentu akan di barengi dengan meningkatnya profit, karena pada dasarnya perusahaan sangat membutuhkan profit,⁸ dengan perusahaan menggaji buruh dengan jumlah yang lebih tinggi akan merugikan jika tidak sejalan dengan

⁶ Sari Rafika, 'Kebijakan Penetapan Upah Minimum Di Indonesia' (2013) Vol 4 no 2 Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik.[20].

⁷ Sofyardi, *Dampak Pertumbuhan Penduduk Terhadap Pembangunan Ekonomi* (Pusat Studi Ekonomi Koperasi Fakultas Ekonomi Universitas Bung Hatta, 1999).[45].

⁸ Maimum, *Hukum Ketenagakerjaan* (Pradnya Pramita 2007).[28].

tingkat produktifitas dan kondisi pasar yang baik dan dengan alasan tersebut memicu perusahaan agar mengurangi jumlah buruh yaitu dengan cara PHK.⁹ Maka dari itu pentingnya pemerintah untuk mempertimbangkan resiko ini, di karenakan kenaikan upah ini adalah suatu tindakan yang pasti serta hal ini tidak boleh menjadikan pemicu pemutusan hubungan kerja karena perusahaan tidak mampu membayar buruh.

5. Menurunnya Nilai Investasi¹⁰

Dalam berinvestasi para calon investasi memiliki beberapa unsur yang harus di lihat sebagai salah satu pertimbangan apakah investor tersebut akan berinvestasi di Negara tersebut antara lain adalah upah minimum di suatu Negara karena setia investor akan melihat juga tentang biaya operasional dan kesempatan pasar yang ada. Jika dalam sebuah Negara upah minimum meningkat terlalu tinggi walaupun dengan adanya daya beli masyarakat yang cenderung meningkat bukan sebagai dasar bahwa akan menjadi sebuah penentu keberhasilan sebuah usaha, jika tidak adanya investasi yang masuk dalam sebuah Negara perihal upah minimum mengakibatkan macetnya pertumbuhan ekonomi serta kondisi ini juga menciptakan resiko meningkatnya angka pengangguran.

Dalam dampak dampak yang di berikan dengan naiknya upah minimum dari dampak positif hingga negative adanya sejumlah penyelesaian sengketa antara buruh dengan perusahaan akibat naiknya upah minimum yang telah di atur menurut peraturan perundang-undang. Serta dalam hal ini selaku upaya yang dapat ditempuh buruh untuk melindungi hak haknya dalam hal di PHK karena alasan kenaikan upah minimum.

6. Penyelesaian hubungan industrial

Perselisihan hubungan industrial adalah perselisihan antara buruh atau pekerja atau serikat pekerja atau buruh dengan pengusaha mengenai tentang perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja atau buruh dalam satu perusahaan.

⁹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Sinar Grafika 2018).[84].

¹⁰ Samuel Randy Tapparan, 'Pengaruh Upah Minimum dan Investasi terhadap Kesempatan Kerja di Provinsi Sulawesi Selatan' (2017) Vol 4 No 1 Jurnal Administrare.[11].

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat di laksanakan melalui pengadilan hubungan industrial yang selanjutnya penyelesaian litigasi atau di luar pengadilan yang selanjutnya di sebut penyelesaian non litigasi.

7. Penyelesaian Litigasi

Litigasi adalah proses menyelesaikan perselisihan hukum di pengadilan dimana setiap pihak yang bersengketa mendapatkan kesempatan untuk mengajukan gugatan dan bantahan di mana kewenangan untuk mengatur dan memutuskannya dilaksanakan oleh hakim.¹¹ tidak ada definisi yang secara eksplisit menjelaskan litigasi. Namun dalam pasal 6 ayat 1 Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa berbunyi:

“Sengketa/beda pendapat perdata dapat diselesaikan oleh para pihak melalui alternatif penyelesaian sengketa yang didasari itikad baik dengan menyampingkan penyelesaian secara litigasi di Pengadilan Negeri”.

Dalam hal hal di atas dapat kita ketahui bahwa litigasi itu adalah penyelesaian sengketa antara para pihak yang dilaksanakan di muka pengadilan yang dipimpin oleh hakim. lembaga penyelesaian sengketa litigasi ada dua yaitu Pengadilan Umum dan Pengadilan Niaga.¹²

Penyelesaian Non Litigasi

Penyelesaian non litigasi atau Penyelesaian perkara diluar pengadilan ini diakui di dalam peraturan perundangan di Indonesia yang telah di atur pada tahun 1970 melalui UU Nomor 14 Pasal 3 Tahun 1970 tentang Ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman disebutkan “Penyelesaian perkara di luar pengadilan, atas dasar perdamaian atau melalui wasit (arbitase) tetap diperbolehkan”. serta di perjelas pada Undang-Undang No 2 Tahun 2004 Pasal 3 ayat 1 yang berbunyi “perselisihan hubungan industrial wajib di upayakan penyelesaian terlebih dahulu melalui perundingan bipartite secara musyawarah untuk mencapai mufakat” serta dalam hal ini para kedua belah pihak yang bersengketa antara lain buruh dengan

¹¹ Komisi Banten, ”Litigasi dan Non Litigasi” (Komisi Banten 2016) <www.komisiinformasi.bantenprov.go.id>. accessed 10 Desember 2019.

¹² Lanny Ramly, *Hukum Ketenagakerjaan* (Airlangga University Press 2008).[45].

majikan di haruskan melakukan musyawarah terlebih dahulu sebelum melakukan tindakan hukum lainnya. Dalam penyelesaian perundingan sengketa harus di selesaikan paling lama 30 hari sejak perundingan tersebut di laksanakan, jika dalam waktu 30 hari tidak munculnya kata sepakat dari masing masing pihak maka ara pihak wajib membuat perjanjian bersama dan di daftarkan di pengadilan hubungan industrial.

Kesimpulan

PHK kan buruh kontrak dengan alasan naiknya upah minimum yang pada dasarnya alasan tersebut di perbolehkan oleh peraturan tetapi selaku perusahaan yang memPHK buruhnya diwajibkan untuk membayar sejumlah upah sesuai masa kontrak yang belum berakhir berdasarkan Pasal 62 Undang-Undang 13 Tahun 2013 “Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja”.

PHK di perbolehkan dengan beberapa alasan yang telah dimuat dalam isi penulisan diatas. serta jika dalam prakteknya adanya problem atau masalah yang timbul akibat PHK diluar ketentuan hukum maka buruh dapat mengajukan permasalahan tersebut melalui jalur hukum pengadilan litigasi atau menggunakan diluar pengadilan non litigasi.

Daftar Bacaan

Buku

Aloysius Uwiyono, dkk, *Asas Asas Hukum Perburuhan* (Raja Grafindo Persada 2014).

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Sinar Grafika 2018).

A. Ridwan Halim dan Sri Subiandini, *Sari Hukum Dalam Perburuhan* (Actual

Pradnya Paramita 1987).

Djumiladji & Wiwoho soedjono, *Perjanjian Perburuhan dari Hubungan Perburuhan Pancasila* (Bina Aksara 1987).

Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja* (Amaico 1999).

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

Maimum, *Hukum Ketenagakerjaan* (Pradnya Pramita 2007).

Samun Ismaya, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* (Suluh Media 2019).

SubektiTjitrosudibio, *Hukum Perjanjian*(Intermasa 2014).

Jurnal

Dodi Arif, 'Pengaruh Produk Domestik Bruto Jumlah Uang beredar, inflasi dan birte Terhadap Indeks Harga Saham Gabungan Di Indonesia' (2014) Vol 19 no 3 Ekonomi Bisnis.

Safrida, Sofyan dan Nura Syahrini, 'Dampak Peningkatan Upah Minimum Provinsi Terhadap Inflasi DanPasar Kerja Di Provinsi Aceh' (2014) Vol 15 No 2 Agrisep.

Sari Rafika, 'Kebijakan Penetapan Upah Minimum Di Indonesia' (2013) Vol 4 no 2 Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik.

Yani Nur Fatimah, 'Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang diputus Hubungan Kerja' (2015) Vol 10 No 2, Pandecta.

Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Peraturan Pemerintah No.78 tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 237,Tambahan Lembaran Negara Repuik Indonesi Nomor 5747).

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2012 tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak(Berita Negara

Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 707)

Undang-Undang No. 49 Tahun 2009 tentang Peradilan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5077).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 06, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356).

--halaman ini sengaja dibiarkan kosong--