

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA/BURUH YANG DI PHK OLEH PT. CPI DI KOTA PEKANBARU

Mahlil Mujahidin Siregar¹⁾, Hasnati¹⁾, Indra Afrita¹⁾, dan Yeni Triana¹⁾
Magister Ilmu Hukum Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru
Email: daffasiregar2@gmail.com



***Abstract:** The purpose of this research is to analyze how, the inhibiting factors and efforts to overcome the legal protection of rights/workers/labourers laid off by PT. CPI in Pekanbaru City. The method used is a sociological legal research. Based on the research results, it is known that the Legal Protection of Rights/Workers/Labourers Who Are Lay Off By PT. CPI in Pekanbaru City that it has not been implemented properly, because there are still unilateral layoffs carried out by the company, which in the labor law should be done through bipartite mediation first to industrial relations disputes. In this case the rights of workers/laborers are violated by the company, especially in the case of unilateral layoffs and the process of giving wages, in the process of giving wages through a collective work agreement there are already provisions, but the company does not follow what has become a provision in the collective work agreement.*

***Keywords:** Legal protection, workers' rights, layoffs*

Abstrak: Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk Menganalisis bagaimana, faktor yang menghambat dan upaya mengatasi Perlindungan Hukum Hak/Pekerja/Buruh Yang Di PHK Oleh PT. CPI di Kota Pekanbaru. Metode yang dipergunakan adalah penelitian hukum sosiologis. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Perlindungan Hukum Hak/Pekerja/Buruh Yang Di PHK Oleh PT. CPI di Kota Pekanbaru bahwa belum terlaksana dengan baik, karena masih ada PHK sepihak yang dilakukan oleh perusahaan, yang mana dalam undang-undang tenaga kerja seharusnya dilakukan mediasi dulu melalui bipartit sampai dengan perselisihan hubungan industrial. Dalam hal ini hak pekerja/buruh dilanggar oleh perusahaan, terutama dalam hal PHK sepihak dan proses pemberian upah, dalam proses pemberian upah melalui perjanjian kerja bersama sudah ada ketentuannya, namun perusahaan tidak mengikuti apa yang sudah menjadi ketentuan dalam perjanjian kerja bersama.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Hak-Hak Pekerja, PHK

Pendahuluan

Dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh Pasal 1 angka 1 menyebutkan : “Serikat Pekerja atau Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja atau buruh baik dari perusahaan

maupun dari luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya”. Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan “Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945”.¹

Melalui serikat pekerja segala aspirasi atau kepentingan pekerja disampaikan kepada pengusaha melalui negosiasi yang disebut dengan perjanjian kerja bersama.² Hubungan hukum yang terjalin antara pengusaha dan pekerja. Dalam praktiknya tidak selalu berjalan mulus, apalagi dalam industri migas yang sangat kompleks disertai kebijakan yang dinamis dan banyak pekerja outsourcing dengan hubungan hukum kontrak/PKWT. Seluruh perusahaan migas untuk melaksanakan ketentuan mengenai outsourcing, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) tanggal 17 Januari 2012. Ketentuan lain tercantum dalam Permenaker No. 27 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain serta Permenaker No. 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama sebagai bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja.

Perjanjian kerja bersama (PKB) disusun oleh pengusaha dan serikat pekerja yang terdaftar dan dilaksanakan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Para pihak atau subyek yang membuat perjanjian kerja bersama (PKB) adalah dari pihak buruh/pekerja diwakili serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat buruh/pekerja di perusahaan itu dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) hanya dapat dirundingkan dan disusun oleh serikat pekerja yang didukung oleh sebagian besar pekerja di perusahaan yang bersangkutan. Dalam konteks PHK tidak sukarela ini, hubungan kerja antara pengusaha dengan buruh baru berakhir setelah ditetapkan oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI). Putusan MK ini diperjelas kembali melalui Surat Edaran Menakertrans no. SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005 tertanggal 7 Januari 2005 tentang putusan MK tersebut. Perusahaan tidak boleh melakukan PHK terhadap pekerja, karena menurut ketentuan yang berlaku pekerja harus melalui mediasi yaitu bipartit dan tripartit, namun apabila sudah melalui proses mediasi juga tidak menemui hasil yang diharapkan, maka perusahaan menyelesaikan melalui Perselisihan Hubungan Industrial (PHI). Namun pada kenyataannya, masih ada perusahaan yang melanggar hak-hak pekerja yang di PHK.

Dengan demikian dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang diambil yaitu Bagaimanakah Perlindungan Hukum Hak/Pekerja/Buruh Yang Di PHK Oleh PT. CPI di Kota Pekanbaru?. Bagaimanakah Faktor Yang Menghambat Dalam Perlindungan Hukum Hak/Pekerja/Buruh Yang Di PHK Oleh PT. CPI di Kota Pekanbaru?. Bagaimanakah Upaya Mengatasi Hambatan Dalam Perlindungan Hukum Hak/Pekerja/Buruh Yang Di PHK Oleh PT. CPI di Kota Pekanbaru?

¹ Bahder Johan Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2004), hlm. 3.

² FX Djumiadji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), hlm. 73.

Metode Penelitian

Penelitian hukum sosiologis adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan identifikasi hukum bagaimana efektivitas hukum itu berlaku dalam masyarakat yang membahas tentang Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja/Buruh Yang Di PHK Oleh PT. CPI Di Kota Pekanbaru. Dilihat dari jenisnya maka penelitian ini dapat digolongkan kepada penelitian hukum sosiologis. Penelitian hukum sosiologis bertujuan untuk mengetahui bekerjanya hukum di dalam masyarakat. Dengan demikian, diharapkan peneliti mampu mengungkap efektifitas berlakunya hukum dalam masyarakat dan dapat mengidentifikasi hukum yang tidak tertulis yang berlaku di dalam masyarakat. Untuk memperoleh data yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan, sehingga dapat memberikan gambaran permasalahan secara menyeluruh, maka dalam hal ini penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu Observasi, Wawancara yang dilakukan penulis adalah wawancara terstruktur dan non struktur, dan Kajian Kepustakaan. Dalam penelitian hukum sosiologis data dapat dianalisis secara kuantitatif ataupun kualitatif. Data yang telah dikumpulkan dari Data Primer, Sekunder, dan Tersier selanjutnya dianalisis secara kualitatif. Penarikan kesimpulan dalam penelitian hukum empiris (sosiologis) dilakukan secara induktif.

Hasil dan Pembahasan

1. Perlindungan Hukum Hak/Pekerja/Buruh Yang Di PHK Oleh PT. CPI di Kota Pekanbaru

Sedangkan untuk pengusaha yang menggunakan melalui pengaturan perjanjian kerjawaktu tertentu (PKWT) ini, pengusaha diberikan kesempatan menerapkannya untuk pekerjaan yang sifatnya terbatas waktu pengerjaannya, sehingga pengusaha juga dapat terhindar dari kewajiban mengangkat pekerja/buruh tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 100/MEN/VI/2004, menyatakan Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Pekerjaan tertentu tersebut adalah sebagai mana diatur pada Pasal 59 ayat (1) Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; pekerjaan yang bersifat musiman atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Oleh Karena Itu, Dalam Pasal 2 UU No 13 Tahun 2003 Memberi Kesepakatan Kepada Pengusaha Untuk Membuat Komponen Upah Yang Terdiri Dari Upah Pokok Dan Tunjangan Tetap. Upah Pokok Paling Sedikit 75% Dari Upah Pokok Dan Tunjangan Tetap. Komponen Ini Nantinya Menjadi Dasar Untuk Menghitung Upah Lembur. Pekerja Kontrak Berhak Mendapatkan Upah Lembur Apabila Bekerja Lebih Dari Jam Kerja Yang Ditetapkan Undang-Undang Yakni 40 Jam Kerja Dalam Seminggu, Apabila Jam Kerja Lebih Dari 40 Jam Dalam Seminggu, Maka Kelebihan Tersebut Harus Di Hitung Sebagai Kerja Lembur, Penghitungan Upah Lembur Terkait Dengan Hari Kerja.

Dalam pembuatan PKB dibagi beberapa tahap yaitu Serikat Pekerja/Buruh dan Pengusaha menunjuk team perunding pembuat PKB secara resmi dengan surat kuasa yang ditandatangani pimpinan masing-masing. Permusyawaratan PKB dalam perundingan Bipartit harus selesai dalam waktu 30 hari. Apabila dalam waktu 30 hari perundingan Bipartit belum selesai, maka salah satu atau kedua belah pihak wajib

melaporkan secara tertulis ke Departemen Tenaga Kerja setempat untuk diperantarai. Apabila dalam waktu 30 hari pegawai perantara tidak dapat menyelesaikan pembuatan PKB, maka pegawai perantara melaporkan secara tertulis ke Menteri Tenaga Kerja. Menteri Tenaga Kerja menetapkan langkah-langkah penyelesaian pembuatan PKB, dengan memperhatikan hasil musyawarah tingkat Bipartit dan perantara paling lama 30 hari. Tempat Perundingan pembuatan PKB dilaksanakan di kantor Pekerja atau ditempat lain yang telah disepakati tingkat Bipartit. Biaya permusyawaratan PKB ditanggung pengusaha kecuali jika Serikat Pekerja teliti dianggap mampu maka ditanggung bersama.

Seperti dalam kasus yang akan penulis jadikan sebagai objek analisis dimana hal ini tercermin dalam Putusan Nomor 1449 K/Pdt.Sus-PHI/2017 bahwa dalam 111 karyawan yang merupakan karyawan PT CPI sebagai penggugat melawan PT Chevron Pacific Indonesia sebagai tergugat bahwa tindakan PHK secara besar-besaran (massal) yang dilakukan tergugat sifatnya hanya memaksakan kehendak secara sepihak dan semena-mena tanpa memberikan kebebasan secara utuh seluas luasnya bagi Serikat Pekerja dalam ini Para Penggugat (Sarbumusi Basis PT. CPI) sebagai organisasi yang sah dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh di perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Perusahaan Tergugat yang berlaku secara sah menurut hukum adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Tahun 2011-2012 dan Perpanjangannya, sedangkan PKB Tahun 2014-2015 walau telah tercapai Kesepakatan Kerja Bersama antara Tergugat dan Para Penggugat pada tanggal 11 Februari 2016 di tingkat Mediasi disaksikan Mediator Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau namun belum didaftarkan ke Dirjen PHI dan Jamsos Kementerian Ketenagakerjaan RI di Jakarta sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku, karena Para Penggugat tidak pernah menandatangani PKB Tahun 2014-2015 dalam bentuk Buku dan tidak pernah didaftarkan sebagaimana termuat dalam Kesepakatan Kerja Bersama kesepakatan *a quo*.

Upah merupakan hak pekerja/buruh yang wajib dibayarkan oleh pengusaha atas dilaksanakannya pekerjaan berdasarkan perjanjian kerja. Oleh karena itu, pemberian upah tidak dapat dikaitkan dengan hasil pekerjaan. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan³, yang mengatur bahwa upah adalah “hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga memberikan hak atas pengupahan kepada pekerja/buruh yang tidak melaksanakan pekerjaan karena sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja. Adapun upah yang diberikan selama proses pemutusan hubungan kerja ini disebut sebagai upah proses. Sesuai dengan ketentuan Pasal 155 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka sebelum ditetapkannya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dapat melakukan penyimpangan berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah proses tersebut beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh. Ketentuan ini tentunya menyimpangi

³ Indonesia, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia (LNRI) Tahun 2003 Nomor 39, dan Tambahan Lembaran Negara (TLN) Nomor 4279, Pasal 1 angka 30.

asas *no work no pay*, karena pekerja/buruh yang tidak melaksanakan pekerjaan sebagai akibat tindakan skorsing dari pengusaha, tetap berhak atas pengupahan.

Apabila segala upaya telah dilakukan namun pemutusan hubungan kerja tetap tidak dapat dihindarkan, maka maksud pemutusan hubungan kerja tersebut wajib dirundingkan terlebih dahulu secara sukarela oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.⁴ Adapun perundingan ini dalam ketentuan penyelesaian perselisihan hubungan industrial disebut sebagai perundingan bipartit⁵. Sesuai dengan ketentuan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, penyelesaian perselisihan melalui bipartit ini harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila setelah lewatnya jangka waktu tersebut, salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Selanjutnya, terhadap putusan yang telah dijatuhkan oleh Majelis Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial dapat diajukan permohonan kasasi oleh para pihak kepada Mahkamah Agung RI dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja sejak diberikannya putusan tersebut. Adapun penyelesaian perselisihan industrial atas pemutusan hubungan kerja ini harus diputuskan oleh Mahkamah Agung RI pada tingkat kasasi dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi. Dengan adanya mekanisme yang bertahap dan berjenjang tersebut, maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap pemutusan hubungan kerja, terhitung sejak perundingan bipartit hingga dijatuhkannya putusan kasasi oleh Mahkamah Agung RI, memerlukan waktu hingga mencapai kurang lebih 223 (dua ratus dua puluh tiga) hari kerja atau sekitar 11 (sebelas) bulan.

2. Faktor Yang Menghambat Dalam Perlindungan Hukum Hak/Pekerja/Buruh Yang Di PHK Oleh PT. CPI di Kota Pekanbaru

Menurut Pasal 56 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu. Dalam Pasal 56 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya satu pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis (Pasal 57 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja. Masa percobaan adalah masa atau waktu untuk menilai kinerja, kesungguhan dan keahlian seorang pekerja. Lama masa percobaan adalah 3 (tiga) bulan, dalam masa percobaan pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak. Ketentuan yang tidak membolehkan adanya masa percobaan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu karena perjanjian kerja berlansung relatif singkat. Dalam hal ini pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu atau untuk pekerjaan

⁴ *Ibid.*, Pasal 151 ayat (2).

⁵ Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur bahwa “*perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial*”.

tertentu yang bersifat sementara. Menurut Prof. Payaman Simanjuntak bahwa PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktunya paling lama 2 tahun, dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya. Lebih lanjut dikatakan, bahwa PKWT dibuat untuk jangka waktu 1 (satu) tahun, maka hanya dapat diperpanjang satu kali dengan jangka waktu (perpanjangan) maksimum 1 (satu) tahun. Jika PKWT dibuat untuk 1 1/2 tahun, maka dapat diperpanjang 1/2 tahun.

Dalam Pasal 59 ayat 1 Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu (kontrak) hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yakni Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; Pekerjaan yang bersifat musiman dan Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Ketidakmampuan sumber daya yang dimaksudkan disini yaitu, kurangnya pengetahuan dari kedua pihak yang membuat PKWT akan aturan-aturan yang mengatur tentang perjanjian tersebut. Hal ini menyebabkan pengusaha yang biasanya memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi dari buruh/pekerja. Apabila Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini tidak diterapkan dengan baik oleh perusahaan maka bisa saja terjadi pada kesejahteraan para pekerja itu sendiri. Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan atau tertulis, maka pengusaha seharusnya wajib diberikan haknya sesuai peraturan perundang-undangan.

3. Upaya Mengatasi Hambatan Dalam Perlindungan Hukum Hak/Pekerja/Buruh Yang Di PHK Oleh PT. CPI di Kota Pekanbaru

Secara garis besar, permasalahan yang terjadi dalam hubungan kerja berpengaruh kepada hubungan industrial, antara lain meliputi pemahaman teknis undang-undang bidang hubungan industrial tentang hakekat hubungan kerja, mengenai permasalahan perjanjian kerja yang menjadi dasar terbitnya hubungan kerja yang diatur tentang hak dan kewajiban para pihak, penggunaan perjanjian kerja waktu tertentu untuk semua jenis pekerjaan dan kecenderungan menggunakan pekerja outsourcing, dan upaya-upaya perbaikan syarat kerja yang diatur dalam ketentuan normatif. Sedangkan dalam konteks hubungan kerja, terdapat hubungan hukum yang jelas yaitu hubungan hukum privat atau hubungan hukum keperdataan, karena hubungan kerja di dasarkan pada kontrak kerja atau perjanjian kerja.

Pada dasarnya hubungan kerja, yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi tentang perjanjian kerja dalam Pasal 1 Ayat (14) yaitu perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Berdasarkan hal tersebut, maka Negara/Pemerintah perlu membentuk regulasi yang bersifat normatif dalam bentuk peraturan perundang-undangan, untuk memberikan kepastian hukum mengenai pelaksanaan pemberian upah proses dan pembatasan masa skorsing yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh selama proses pemutusan hubungan kerja, guna menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

Simpulan

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis antara lain: Perlindungan Hukum Hak/Pekerja/Buruh Yang Di PHK Oleh PT. CPI di Kota Pekanbaru bahwa belum terlaksana dengan baik, karena masih ada PHK sepihak yang dilakukan oleh perusahaan, yang mana dalam undang-undang tenaga kerja seharusnya dilakukan mediasi dulu melalui bipartit sampai dengan perselisihan hubungan industrial. Dalam hal ini hak pekerja/buruh dilanggar oleh perusahaan, terutama dalam hal PHK sepihak dan proses pemberian upah, dalam proses pemberian upah melalui perjanjian kerja bersama sudah ada ketentuannya, namun perusahaan tidak mengikuti apa yang sudah menjadi ketentuan dalam perjanjian kerja bersama. Faktor Yang Menghambat Dalam Perlindungan Hukum Hak/Pekerja/Buruh Yang Di PHK Oleh PT. CPI di Kota Pekanbaru adalah tidak patuhnya perusahaan kepada perjanjian yang telah disepakati, lamanya proses penyelesaian di perselisihan hubungan industrial, dan belum adanya pengawasan dari instansi terkait. Upaya Mengatasi Hambatan Dalam Perlindungan Hukum Hak/Pekerja/Buruh Yang Di PHK Oleh PT. CPI di Kota Pekanbaru adalah perlunya upaya perlindungan hukum secara preventif dan respresif, adanya proses yang cepat dan singkat dalam penyelesaian di perselisihan hubungan industrial, dan perlunya pengawasan dari instansi terkait.

Daftar Pustaka

- Abdul Khahkim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ctk. Pertama, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Aisha, Berliana D., *Pemutusan Hubungan Kerja Yang Didasarkan Pada Pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama*, *Jurist- Diction Law Journal*, Vol.2, No.1, 2019.
- Asikin, Z., 2006, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Djumialdji, F.X., 2008, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Penerbit Sinar Grafika.
- Fahrurrozi, M., *Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Antara PT. Indah Kiat Dengan Tenga Kerja Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*, *JOM Fakultas Hukum, Universitas Riau*, Vol.5, No. 2, 2018.
- Hardjoprajitno, Purbadi., Saefulloh & Wahyuni, Purwaningdyah Murti, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan*, Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Indra Afrita, 2015, *Hukum Ketenagakerjaan Dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Di Indonesia*, Cetakan I, Yogyakarta: Absolut Media.
- Maulinda, Rizka., & Dahlan, M.Nur Rasyid, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. IU*, *Kanun; Jurnal Ilmu Hukum*, Vol.18, No.3, 2016.
- Paris Panjaitan, dengan judul Tesis “*Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja/Buruh Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Efisiensi Dalam Perusahaan Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”, Program Magister Fakultas Hukum Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, 2017.
- R A Aisyah Putri Permatasari, dengan judul Tesis “*Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di PHK Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung*”, Program Magister Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya, 2018.

- R Abdul Budiono, 2009, *Hukum Perburuhan*, Ctk. Pertama, Jakarta: Barat: PT Indeks.
- R. Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ctk. Pertama, Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Riduan Syahrani, 2010, *Seluk-beluk dan Asas-asas Hukum Perdata*, Bandung: Alumni.
- Sahetapy, Prilly P., *Melindungi Hak Pekerja Di Era Normal Baru*, ADALAH: Buletin Hukum & Keadilan, Vol.4, No.1, 2020.
- Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing Dan perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Ctk. Pertama, Jakarta: Cipta Damanik.
- Suhartoyo, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas di Indonesia*, Masalah-Masalah Hukum, Vol.43, No.4, 2014.
- Taufiq Yulianto, *Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja/Buruh yang Mengundurkan Diri atas Kemauan Sendiri*, Jurnal Hukum. Vol. 6 No.2, 2011.
- Whimbo Pitoyo, 2010, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Ctk. Pertama, Jakarta Selatan: PT Visi Media.