

**TANGGUNG JAWAB GANTI RUGI ATAS PEMUTUSAN KONTRAK
KERJA SEPIHAK TERHADAP PEKERJA OLEH PT.SUCOFINDO EPISI
KOTA PEKANBARU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Oleh : NOVI ERIZA

Pembimbing I : Hj. Mardalena Hanifah, SH., M.Hum.

Pembimbing II : Ulfia Hasanah, SH., M.Kn.

Alamat : Jalan Harapan Raya No. 45

Email : novieeriza.xiipa5@gmail.com

ABSTRACT

Article 62 of the Employment Act has stated that, If one of the parties terminate the employment relationship prematurely ended or before the work packages of certain specified in the agreement is completed or terminates the employment relationship not because the worker died, and not because the end of the employment agreement, is obliged to pay wages workers until the expiry time for a period of employment agreement.

The reality on the PT. Sucofindo Episi had terminate employment before the contract expires and the company does not want to pay in full the remainder of the contract is still there, as a result of workers suffered a loss in addition to not work anymore, workers' rights have not been fully met.

Keyword: Torts - Employment Contracts - Termination

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara yang mempunyai penduduk yang sangat padat, dengan kata lain Indonesia mempunyai sumber daya manusia/tenaga kerja yang sangat banyak, sehingga merupakan sesuatu kekuatan yang sangat besar untuk melakukan pembangunan. Akan tetapi banyaknya sumber daya manusia/tenaga kerja yang harus diimbangi dengan lapangan pekerjaan, apabila tenaga kerja lebih banyak dari pada lapangan pekerjaan, maka akan timbul pengangguran yang justru berdampak buruk dan memberatkan perekonomian Indonesia. Apalagi saat ini ditambah dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dari perusahaan tempatnya bekerja.¹

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 untuk selanjutnya disebut dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan : “bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah dan perintah”. Berdasarkan pengertian hubungan kerja tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.²

¹ A. Ridwan Halim, *Sari Hukum Perburuhan*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 1987, hlm. 3.

² Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. RajaGrafindo, Jakarta, 2010, hlm. 63.

Hubungan kerja yang dimaksud dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah suatu perikatan kerja yang bersumber dari undang-undang. Ketentuan perjanjian kerja yang ada hubungannya kerja atau ketenagakerjaan bukan merupakan bagian dari hukum perjanjian, oleh karena itu dikatakan bahwa ketentuan perjanjian kerja bukan hukum pelengkap. Hal ini berarti ketentuan perjanjian kerja bersifat memaksa artinya ketentuan perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan tersebut wajib ditaati dan dipatuhi.³ Dalam ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibedakan menjadi dua yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).⁴

Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian bersyarat, antara lain dipersyaratkan bahwa perjanjian harus dibuat tertulis dan dibuat dalam bahasa Indonesia, dengan ancaman bahwa tidak dibuat secara tertulis dan tidak dibuat dengan bahasa Indonesia dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian

³ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Ghazali Indonesia, Jakarta, 2004, hlm. 70.

⁴ Ferianto dan Darmanto, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung Dalam Pekara HPI*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2009, hlm. 3.

Kerja Waktu Tertentu atau Kepmen 100/2004 menyebutkan “perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara”.⁵

Ada permasalahan yang timbul dalam PKWT adalah saat perjanjian masih berjalan, ternyata salah satu pihak mengakhirinya sehingga merugikan pihak yang lain. Dalam praktik, perjanjian kerja memuat klausula tentang hal-hal yang menyebabkan berakhirnya perjanjian sehingga pada saat salah satu pihak merasa ada pelanggaran dari perjanjian tersebut, maka secara sepihak melakukan pengakhiran hubungan kerja dengan dasar klausula perjanjian kerja tersebut. Hal ini jelas bertentangan dengan ketentuan pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga apabila ada pelanggaran PKWT yang menyebabkan berakhirnya perjanjian harus terlebih dahulu melalui proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Kecuali, berakhirnya perjanjian kerja itu disebabkan karena pekerja meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, atau *force majeure* seperti bencana alam, kerusuhan sosial, dan gangguan keamanan.⁶

Dalam pemutusan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, apabila Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak dapat dihindari maka maksud

dari PHK tersebut wajib dirundingkan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh yang bersangkutan jika pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh. Apabila perundingan tersebut tidak terjadi kesepakatan maka pengusaha dapat melakukan PHK setelah ada penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Berdasarkan Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan :

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.

Pada kenyataan masih ada perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir. Salah satunya adalah PT. Sucofindo Episi Kota Pekanbaru dimana seseorang yang diperkerjakan oleh PT. Sucofindo Episi untuk melaksanakan pekerjaan *Operator Radiography* dengan status Pegawai Tidak Tetap dan/atau Pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu. Pekerja

⁵ *Ibid*, hlm . 171.

⁶ Ferianto dan Darmanto, *Op.Cit*, hlm.5.

dikontrak pada tanggal 01 November 2013 sampai dengan tanggal 31 Oktober 2014 namun, pada bulan Juli 2014 pekerja diputus kontraknya dengan sisa kontrak selama 3 (tiga) bulan lagi. Pemutusan dilakukan tanpa surat pemberhentian kerja dari perusahaan tersebut dan sebelum memutuskan hubungan kerja perusahaan tidak ada memberikan surat peringatan terhadap kesalahan pekerjanya.

Berdasarkan latar belakang dan pokok permasalahan di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai pemutusan kontak kerja sepihak, yang diberi judul : **“Tanggung Jawab Ganti Rugi Atas Pemutusan Kontrak Kerja Sepihak Terhadap Karyawan Oleh PT. Sucofindo Episi Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ”.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, permasalahan yang dibahas dalam proposal ini:

1. Bagaimanakah tanggung jawab ganti rugi atas pemutusan kontrak kerja sepihak terhadap karyawan oleh PT.secofindo Episi Kota Pekanbaru?
2. Apakah kendala yang dihadapi dalam penyelesaian ganti rugi atas pemutusan kontrak kerja sepihak terhadap karyawan oleh PT.Sucofindo Episi Kota Pekanbaru?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui tanggung jawab ganti rugi atas pemutusan kontrak kerja sepihak terhadap pekerja oleh PT. Sucofindo Episi di Kota Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui kendala penyelesaian ganti rugi atas pemutusan kontak kerja sepihak terhadap karyawan oleh PT. Sucofindo Episi Kota Pekanbaru.

c. Kegunaan Penelitian

- a. Kegunaan Teoritis
- b. Kegunaan Praktis
 - 1) Bagi Perusahaan
 - 2) Bagi Tenaga Kerja
 - 3) Bagi Masyarakat

D. Kerangka Teori

1. Teori Keadilan

Uraian tentang keadilan berasal dari John Rawls, yang dipandang sebagai teori keadilan yang paling *komprehensif* sampai saat ini. Teori Rawls sendiri dapat dikatakan berangkat dari pemikiran *Utilitarianisme*. Teori keadilannya banyak sekali dipengaruhi pemikiran Jeremy Bentham, John Stuart Mill, Hume, yang dikenal dengan tokoh-tokoh *Utilitarianisme*. Sekalipun demikian, Rawls sendiri lebih sering dimasukkan dalam kelompok penganut Realisme hukum.⁷

Rawls berpendapat bahwa keadilan adalah kesetaraan, kesetaraan yang dimaksud adalah kesamaan hak antara satu individu dengan individu lain yang ada di dalam

⁷ *Ibid*, hlm, 4.

masyarakat.⁸ Kesetaraan dalam suatu perusahaan dalam melakukan keputusan hubungan kerja harus memperhatikan prinsip kesetaraan yang dikemukakan Rawls jangan sampai ada pekerja yang berkurang haknya, atau bahkan kehilangan hak tersebut sehingga keadilan tidak dapat dicapai. Oleh sebab itu keadilan diperlukan untuk memberikan keseimbangan antara pengusaha dengan pekerja dan untuk memberikan apa yang seharusnya menjadi hak-hak setiap individu, dalam hal ini adalah pekerja kontrak.

2. Perjanjian Kerja

Pengertian perjanjian kerja berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatakan: “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Pengertian pekerja waktu tertentu atau lebih lazim disebut dengan kesepakatan kerja tertentu berdasarkan Pasal 1 Kepmen 100/2004 adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Status pekerjaanya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak.

Pasal 56 sampai Pasal 63 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah diatur dengan tegas perihal perjanjian kerja waktu tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu berdasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Dengan Demikian jelaslah bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat dilakukan secara bebas oleh para pihak, tetapi harus memenuhi ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak dapat dipersyaratkan adanya masa percobaan dan apabila dalam perjanjian terdapat masa percobaan dalam PKWT tersebut maka klausula tersebut dianggap batal demi hukum, akhirnya dilakukan pengakhiran hubungan kerja karena alasan masa percobaan maka pengusaha dianggap memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja. Disini pengusaha dapat dikenakan sanksi untuk membayar kerugian pada pekerja sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.⁹

Pasal 61 ayat 1 Undang-Undang

⁸ *Ibid.* hlm. 52

⁹ Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 49.

Ketenagakerjaan mencantumkan beberapa alasan berakhirnya perjanjian kerja, yaitu :

1. Pekerja meninggal dunia;
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
3. Adanya putusan pengadilan dan /atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

3. Ganti Rugi

Menurut Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja pada pekerja kontrak sebelum habisnya masa kontrak memang mengakibatkan pihak yang memutuskan hubungan kerja mewajibkan untuk membayar ganti rugi kepada pihak lainnya. selengkapnya pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan berbunyi sebagai berikut :
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.

Suatu kontrak kerja adalah juga berlaku sebagaimana perjanjian biasa. Ia menimbulkan prestasi (kewajiban) yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak. Dalam hal ini, kewajiban pembayaran ganti rugi sebagaimana dimaksud diatas menjadi kewajiban yang harus dipenuhi¹⁰. Kegagalan melakukan kewajiban ini memberikan hak bagi pihak lain untuk menuntut pemenuhan kewajiban tersebut ke Pengadilan. Dengan demikian, uang ganti rugi tersebut menjadi utang yang wajib dibayar oleh perusahaan, dan pekerja dapat menuntut perusahaan yang memutuskan kontrak kerja sepihak sebelum masa kontrak berakhir untuk membayar ganti rugi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Ganti rugi yang diharapkan dapat menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja terkait uang ganti rugi

¹⁰ Sri Zuhartati, "Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan", Vol.1, No.1 November 2010.

terhadap sisa kontrak tersebut. Perusahaan dapat memenuhi kewajibannya dan pekerja mendapat hak atas sisa kontrak yang belum dibayarkan.

E. Kerangka Konseptual

1. Tanggung jawab adalah suatu kewajiban bagi seseorang untuk melaksanakan sesuatu yang telah diwajibkan kepadanya atau yang telah dijanjikannya maupun yang telah disanggupinnya.¹¹
2. Ganti rugi adalah tiap perbuatan melawan hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk mengganti kerugian tersebut.¹²
3. Kontrak kerja/perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.¹³
4. Pemutusan Kontrak Kerja Sepihak adalah jika salah satu mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang disetujui dalam perjanjian kerja waktu tertentu atau berakhirnya hubungan kerja.¹⁴

5. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁵
6. Pekerja Kontrak adalah pekerja yang berkerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.¹⁶

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penulis menggunakan jenis penelitian *yuridis sosiologis* yaitu penelitian terhadap efektivitas hukum yang sedang berlaku.¹⁷

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini termasuk penelitian *deskriptif* yaitu penelitian yang dimaksud untuk memberikan data yang selektif mungkin tentang objek yang akan diteliti seperti apa adanya di lapangan pada saat penelitian dilangsungkan dan menggambarkan secara lengkap dan terperinci.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT.Sucofindo Episi Kota Pekanbaru.

4. Sumber Data

¹¹ Zainun Bahri, *Kamus Umum Khususnya Dibidang Hukum dann Politik*, Penerbit Angkasa, Bandung, 1993, hlm. 323.

¹² Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

¹³ Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁴ Pasal 62 Angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁵ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, hlm.11.

¹⁶ Much Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*, Visi Media, jakarta, 2009, hlm.1.

¹⁷ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta: 2002, hlm. 16.

Dalam penelitian hukum ini peneliti menggunakan beberapa sumber data yaitu :¹⁸

- a. Data Primer
- b. Data Sekunder
 - 1) Bahan Hukum Primer
 - 2) Bahan Hukum Sekunder
 - 3) Bahan Hukum Tersier

5. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel yang dibutuhkan dalam penelitian hukum ini terdiri dari: pekerja yang diputus kontraknya (satu orang), HRD PT. Sucofindo Episi (satu orang), Mediator hubungan industrial (satu orang).

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data untuk penelitian hukum ini peneliti menggunakan beberapa metode berikut : wawancara dan studi kepustakaan.

7. Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan dianalisis secara *kualitatif* dengan menggunakan uraian kalimat yang teratur, logis, dan efektif. Hasil dari analisis data ini disimpulkan secara *deduktif* yaitu cara berfikir yang menarik suatu kesimpulan dari suatu pernyataan atau dalil yang bersifat umum menjadi suatu pernyataan atau kasus yang bersifat khusus.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

¹⁸ Amirudin Zainal Askin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2004, hlm. 32.

a. Pengetian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara (Pasal 1 Angka 1 Kepmen 100/2004).

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 waktu paling lama dua tahun dan diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya. PKWT hanya diadakan untuk pekerjaan tertentu yang memuat sifat, jenis/kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu.¹⁹

b. Persyaratan Pekerja Waktu Tertentu

Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa, “perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dengan huruf latin”. Hal ini diperjelas dengan ayat (2) bahwa, “perjanjian kerja untuk waktu dibuat tidak tertulis bertentangan dengan

¹⁹ *Ibid*

ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu”.

Pasal Kepmen 100/2004 disebutkan dalam PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesainya pekerjaan tertentu dan dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun . Apabila dalam hal pekerjaan yang diperjanjikan dalam PKWT tersebut dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.

B. Tinjauan Umum Tentang Ganti Rugi

1. Pengertian Ganti Rugi

Ganti kerugian adalah suatu kewajiban yang dibebankan kepada orang yang telah bertindak melawan hukum dan menimbulkan kerugian pada orang lain karena kesalahannya tersebut. Untuk mendapatkan ganti rugi berdasarkan Perbuatan Melawan Hukum (PMH), maka syarat yang harus dipenuhi adalah :²⁰

1. Adanya Perbuatan;
2. Perbuatan tersebut Melawan Hukum;
3. Adanya Kesalahan;
4. Adanya Kerugian;
5. Adanya Hubungan Sebab Akibat (*Kausalitas*) Antara Perbuatan Melawan Hukum Dan Kerugian.

Pemutusan perjanjian kerja sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja dalam hubungan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau sering disebut dengan istilah *kontrak*, sering kali terjadi dalam praktek dunia industri. Pemutusan tersebut dapat terjadi karena kehendak pengusaha maupun atas kehendak buruh yang bersangkutan. Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ditentukan bahwa pihak yang memutuskan perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang diperjanjikan berakhir wajib untuk membayar ganti rugi sebesar upah buruh sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja.

C. Tinjauan Umum Tanggung Jawab

1. Pengertian Tanggung Jawab

Menurut Kamus Besar Indonesia (KBBI) tanggung jawab adalah kewajiban menanggung segala sesuatu bila terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersalahkan, dan diperkarakan. Dalam kamus hukum, tanggung jawab adalah suatu keseharusan bagi seseorang untuk melaksanakan apa yang telah diwajibkan kepadanya,” menurut hukum tanggung jawab adalah suatu akibat atas konsekuensi kebebasan seorang tentang perbuatan yang berkaitan

²⁰ <http://www.legalakses.com/gugatan-ganti-rugi-karena-pmh/>, diakses, tanggal 5 Januari 2016, 15.00 WIB.

dengan etika atau moral dalam melakukan suatu perbuatan.²¹

Menurut kamus hukum ada 2 (dua) istilah pertanggungjawaban yaitu *liability (the state of being liable)* yang berarti keadaan menjadi tanggung jawab dan *responsibility (the state of fact being responsible)* yang berarti keadaan yang sebenarnya yang bertanggungjawab.

Liability merupakan istilah hukum yang luas, dimana *liability* menunjuk pada makna yang paling komprehensif, meliputi hampir setiap karakter risiko atau tanggung jawab yang pasti, yang bergantung atau yang mungkin.

Liability didefinisikan untuk menunjuk semua karakter hak dan kewajiban. *Liability* juga merupakan kondisi tunduk kepada kewajiban secara aktual atau potensial, kondisi bertanggungjawab terhadap hal-hal yang aktual atau mungkin seperti kerugian, ancaman, kejahatan, biaya atau beban, kondisi yang menciptakan tugas untuk melaksanakan undang-undang dengan segera atau pada masa yang akan datang.²²

BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

²¹ Titik Triwulan Dan Shinta Febrina, *Perlindungan Hukum Terhadap Pasien*, Prestasi Pustaka, Jakarta, 2010, hlm.48.

²² Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, Raja Grafindo, Jakarta, 2007, hal. 334.

A. Sejarah Singkat PT.Sucofindo Episi Kota Pekanbaru

PT. Sucofindo Episi merupakan anak dari perusahaan PT. SUCOFINDO. PT. Sucofindo Episi menekankan disiplin dalam jam kerja. Jam kerja bagi seluruh karyawan dimulai pukul 08.00 – 17.00 WIB. Istirahat pukul 12.00 – 13.00 WIB sedangkan pada hari jumat waktu istirahat mulai pukul 11.30- 13.00 WIB. Dalam memberikan layanan jasa, PT. Sucofindo Episi ditunjang oleh 173 pegawai professional di bidangnya. Sebelum Juni 2002 PT.Sucofindo masih memberlakukan penggolongan pegawai. Kemudian sistem ini dirubah menjadi sistem strata pegawai. Sistem strata ini lebih dipengaruhi oleh posisi. Setiap posisi ditentukan oleh bobot kerjanya. Jabatan seperti manager, senior manajer serta jabatan di atasnya memiliki bobot kerja yang lebih besar daripada staff dibawahnya sehingga memiliki strata yang lebih tinggi. Strata tersebut terdiri dari strata A sampai dengan M dimana strata A terendah dan strata M adalah strata tertinggi.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Tanggung Jawab Ganti Rugi Atas Pemutusan Kontrak Kerja Sepihak Terhadap Karyawan oleh PT. Sucofindo Episi

Tanggung jawab perusahaan merupakan kewajiban bagi perusahaan terhadap karyawan karena terjadinya pemutusan kontrak kerja sepihak terhadap

karyawan yang dapat menimbulkan kerugian bagi karyawan yang harus dibayarkan oleh perusahaan tersebut. Ditinjau dari Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu :

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.

Maka berdasarkan aturan hukum di atas, apabila pekerja kontrak diberhentikan sebelum kontrak berakhir, berhak mendapatkan pembayaran ganti rugi sejumlah upah perbulan dikalikan jumlah sisa kontrak yang belum dijalani pekerja. Dari pasal tersebut perusahaan yang mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu yang telah ditetapkan perusahaan dianggap tidak menaati peraturan yang telah diatur dalam undang-undang. Pengusaha/Perusahaan telah merugikan pekerja/buruh saat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Semua hak Pekerja/buruh harus terpenuhi dengan baik dan Pengusaha/Perusahaan juga tidak bisa melakukan Pemutusan

Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak, tanpa alasan hukum sesuai ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan yang berlaku.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Pambang selaku mediator, ketika ditanyakan mengenai tanggung jawab atas pemutusan kontrak kerja sepihak yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan, beliau menyatakan bahwa tanggung jawab suatu perusahaan harus dilaksanakan dengan sebaik mungkin, dimana suatu perusahaan tidak boleh memutuskan secara sepihak kontrak kerja yang telah disepakati dengan alasan karyawan tersebut melakukan kesalahan ringan. Oleh karena itu, karyawan yang merasa dirugikan dapat mengadu kepada Dinas ketenagakerjaan untuk diselesaikan melalui perundingan bipartit yaitu musyawarah dengan perjanjian bersama. Jika tidak tercapai kesepakatan bagi kedua belah pihak, maka permasalahan akan dilanjutkan secara mediasi oleh pihak Dinas Tenaga Kerja.²³

Pemutusan hubungan kerja kurang *procedural*, pada awalnya pihak perusahaan PT. Sucofindo Episi meminta kepada pekerja untuk mengundurkan diri, dan pekerja tidak bersedia karena masih ada sisa kontrak selam 3 (tiga) bulan dan meskipun sebelumnya telah berbuat

²³ Wawancara dengan Bapak Bambang Priyanto SH, Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau, Kamis 14 Januari 2016, bertempat di Disnakertransduk Pekanbaru.

kesalahan dengan menunda memberikan sertifikat izin *operasional* kepada perusahaan, perusahaan tetap harus bertanggung jawab memberikan upah sisa kontrak sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati dan sesuai dengan Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan, dimana perusahaan telah melakukan perbuatan melawan hukum yang mengakibatkan seseorang mengalami kerugian dan perusahaan tetap harus memberikan upah terhadap sisa kontrak yang telah diputuskan. Oleh karena itu, seorang karyawan berhak untuk mendapatkan keadilan dan keseimbangan antara pengusaha dan karyawan dengan mengadukan kepada Dinas Tenaga Kerja.²⁴

B. Kendala yang Dihadapi dalam Penyelesaian Ganti Rugi Atas Pemutusan Kontak Sepihak Terhadap Karyawan Oleh PT. Sucofindo Episi

1. Rendahnya Pengetahuan Pekerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan

Selama ini pekerja mengalami permasalahan ketenagakerjaan yang dialami di tempat kerja jarang menggugat sampai ke pengadilan karena banyak hal yang harus dipertimbangan selain itu rendah pengetahuan

dari pekerja terhadap hal ketenagakerjaan. Begitu juga permasalahan yang dialami pekerja di PT. Sucofindo Episi yang sebenarnya banyak pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan. Ada sebagian karyawan yang belum memahami pekerja kontrak, ketika membuat kontrak pihak pekerja kurang teliti membaca isi perjanjian tersebut. Jika terjadi pemutusan hubungan kerja sebelum kontrak berakhir bagi karyawan PKWT, ada beberapa pekerja yang terima saja atas keputusan pengusaha tanpa memperhatikan hak-haknya sebagai pekerja. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang diatur dalam KEP-100/MEN/2004, yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, bagi pekerja yang akan tahu adanya permasalahan yang tidak sesuai dengan undang-undang yang berani mempertahankan hak-haknya pekerja akan berusaha untuk menyelesaikan permasalahan yang ada agar keseimbangan antara pengusaha dan pekerja terlaksana dengan baik.

2. Faktor Individual

Dalam hal ini yang sangat berkepentingan adalah pihak pekerja yang telah mengadu ke Dinas Tenaga Kerja untuk ditindak lebih lanjut tentang pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan pekerja ingin perusahaan membayarkan haknya akan tetapi di sini sulitnya untuk

²⁴ Wawancara dengan *Bapak Sechadi*, Korban PHK PT. Secofindo Episi, Selasa 19 Januari 2016, Bertempat di Jalan Bukit Barisan Pekanbaru.

menghadirkan pihak perusahaan sehingga penyelesaiannya memakan waktu yang lama setelah kedua belah pihak dipertemukan maka di sinilah peran mediator untuk menengahi agar permasalahan ini bisa diselesaikan secara musyawarah/ perundingan bipartit tanpa harus di meadisi.

1. Proses Izin ke Perusahaan Pusat PT. Sucofindo Graha di Jakarta

Dalam proses ganti rugi memakan waktu kurang lebih 3 (tiga) minggu untuk meminta izin ke perusahaan pusat PT. Sucofindo Graha yang berada di Jakarta. Lamanya proses izin yang didapatkan oleh perusahaan PT. Sucofindo Episi cabang Pekanbaru membuat proses penyelesaian ganti rugi terhadap karyawan terhambat.

Kendala dalam penyelesaian ganti karena masalah keegoisan antara kedua belah yang merasa paling benar sehingga sulit menemukan titik kesepakatan dan lamanya mendapatkan izin perusahaan pusat yang memakan waktu yang lama . Namun pada akhirnya kedua belah pihak menyepakati hasil dari perundingan secara mufakat melalui Perjanjian Bersama.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perusahaan bertanggung jawab atas pemutusan kontrak kerja terhadap pekerja yang

menimbulkan suatu kerugian bagi pekerja. Pihak perusahaan mau membayar setengah dari sisa kontrak dan pihak pekerja menerima mengurangi setengah sisa kontrak. Pembayaran ganti rugi yang diterima pekerja yang di PHK belum sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, namun hal tersebut merupakan kesepakatan para pihak dalam Perundingan Bipartit yang telah dituangkan dalam Perjanjian Bersama.

2. Kendala dalam penyelesaian ganti rugi atas pemutusan kontrak kerja sepihak terhadap pekerja oleh PT. Sucofindo Episi diantaranya: *pertama* rendahnya pengetahuan pekerja tentang hukum ketenagakerjaan, *kedua* faktor individual, dan *ketiga* proses izin ke perusahaan pusat PT. SUCOFINDO di Jakarta.

B. Saran

1. Pemberian ganti rugi kepada pekerja tidak sesuai dengan Pasal 62 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, dalam hal tersebut meskipun dalam pemberian ganti rugi tersebut merupakan kesepakatan dari kedua belah pihak yaitu pengusaha dan pekerja.
2. Dalam pembayaran ganti rugi mengalami kendala-kendala dalam penyelesaiannya yang harus dilalui walaupun demikian seharusnya para pihak mempunyai itikad baik

untuk penyelesaian masalah dengan cepat karena hal ini menyangkut hak seseorang yang harus dibayarkan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Ali, Zainuddin, 2009, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Palu.
- Assyhadie, Zaeni, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Bahri, Zainun, 1993, *Kamus Umum Khususnya Dibidang Hukum dan Politik*, Penerbit Angkasa, Bandung.
- Burhan, Ashshofa, 2004, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Djumadi, 2008, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ferianto dan Darmanto, 2009, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung Dalam Pekara HPI*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Fuadi, Munir, 2007, *Dinamika Teori Hukum*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Halim,A. Ridwan, 1997, *Seri Hukum Perburuhan Aktual Cet.I*, Pradnya Paramita, Jakarta
- Husni, Lalu, 2010, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Jimly Asshiddiqie dan Ali Safa'at, 2012, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, Konstitusi Press, Jakarta.
- Kansil, C.S.T, 1989. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Kelsen, Hans, 2006, *Teori Umum Tentang Hukum dan Negara*, Nusamedia, Bandung.
- Lebacqz, Karen, 2006, *Teori-Teori Keadilan (Six Theories of Justice)*, Nusamedia, Bandung.
- Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Pradnya Paramita, Surabaya.
- Nurachmad, Much, 2009, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (outsourcing)*, Visi Media, Jakarta
- Pramadya, Yan, Puspa, 1977, *Kamus Hukum*, Aneka Ilmu, Semarang.
- Prints, Darwin, 2000, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Aditya Bakti, Bandung.
- Sostrohardiwijo, Siswanto, 2005 *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Soekanto,Soerjono, 1984, *Metode Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia Press, Jakarta.
- Soejono, Wiwoho, 1987 *Hukum Perjanjian Kerja Cet.II*, Penerbit Bina Aksara, Jakarta
- Sunggono, Bambang, 2009, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sutedi, Burhan, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Wijayanti, Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca*

Reformasi, Sinar Grafika,
Jakarta.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13
Tahun 2003 tentang
Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2
Tahun 2004 Tentang
Penyelesaian Hubungan
Industrial

Undang-Undang Nomor 40
Tahun 2007 tentang
Perseroan Terbatas.

Pasal 1 ayat 1 Keputusan
Menteri Tenaga Kerja
dan Transmigrasi Nomor
KEP 100/MEN/VI/2004
tentang Ketentuan
Pelaksanaan Perjanjian
Kerja Waktu Tertentu
atau Kepmen 100/2004.

C. Jurnal / Kamus

Raharjo, Satjipto, "*Penyelenggaraan Keadilan dalam Masyarakat yang Sedang Berubah*", *Jurnal Masalah Hukum*, Vol. II, No.3 September 1993, Hlm.20.

Sri Zuhartati, "*Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan*", Vol.1, No.1 November 2010.

R. Soedarmoko, "*Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Sejak Berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*". Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas

Diponegoro, Semarang,
2008.

Dapertemen Pendidikan Nasional,
2002, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka,
Jakarta

D. Website

<http://fitrihidayat-ub.blogspot.co.id/2013/07/p-erlindungan-hukum-unsur-esensial-dalam.html>,
diakses, tanggal 17 Oktober
2015, 11.00 WIB.