

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
SEBELUM BERAKHIRNYA MASA KONTRAK DALAM
PERJANJIAN KERJA (Studi di Kota Mataram)

ISNADI SUKRAN
DIA 112 132
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MATARAM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penyebab terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) serta untuk mengetahui cara penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebelum masa kontrak kerja berakhir. Jenis penelitian ini adalah penelitian Normatif dan Empiris. Hasil Penelitian bahwa penyebab PHK sebelum berakhirnya masa kontrak karena telah melanggar klausula-klausula yang terdapat dalam perjanjian kerja dan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dapat ditempuh dengan cara BIPARTIT, MEDIASI, KONSILIASI, ARBITRASE dan Pengadilan Hubungan Industrial. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan dikarenakan tenaga kerja yang menikah tersebut tidak sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 153 ayat (1)d disebutkan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja apabila Pekerja/buruh Menikah.

Kata Kunci : Penyebab terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja sebelum berakhirnya masa kontrak dalam perjanjian kerja.

ISNADI SUKRAN
DIA 112 132
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MATARAM

Abstract

This study aims to determine the cause of the Termination of Employment (PHK) and to know knowing how to settle disputes Termination of Employment (PHK) before the term of the contract expires. This type of research is Normative and Empirical research. The result of the study that the cause of the layoffs before the expiration of the contract period has violated the clauses contained in the work

agreement and to resolve industrial relations disputes can be done by way of BIPARTIT, MEDIATION, CONSILIATION, ARBITRATION and Industrial Relations Court. Termination of employment by the company due to the married worker is not in accordance with Law No. 13 of 2003 on Employment Article 153 paragraph (1) d mentioned that employers are prohibited from termination of employment if the Laborer is Married.

Keyword: Cause of Termination of Employment before end of contract period in work agreement.

I. PENDAHULUAN

Tingginya angka pertumbuhan penduduk dari tahun ke tahun dan tak bisa di bendung, sehingga membuat perekonomian dan persempitan lapangan pekerjaan yang banyak dibutuhkan oleh masyarakat. Hal ini tentu memaksa masyarakat mencari pekerjaan walaupun dengan ketentuan yang merugikan pihak pencari kerja, asalkan dapat memenuhi kebutuhannya sehari-hari. Untuk itu tenaga kerja perlu menjalin hubungan kerja terlebih dahulu dalam bentuk perjanjian kerja, dimana perjanjian tersebut harus memenuhi unsur dari Pasal 1320 KUHPerdara tentang syarat Sahnya perjanjian. Namun sering kali timbul masalah dikemudian hari karena penyimpangan yang dilakukan oleh pihak perusahaan dalam Klausula yang terdapat dalam perjanjian kerja. Tapi apa boleh buat, tenaga kerja tidak punya banyak pilihan,

Bukan hanya itu, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) juga dapat menimbulkan perselisihan antara pekerja dan perusahaan yang di antaranya disebabkan oleh alasan yang kurang jelas, seperti pesangon yang diberikan hingga penundaan pengembalian ijazah Asli yang dimana dalam klausula perjanjian, ijazah asli dijadikan persyaratan/jaminan oleh perusahaan untuk dapat bekerja.

Perjanjian kerja merupakan dasar seseorang mengikatkan diri untuk bekerja pada suatu perusahaan, dan bagi perusahaan perjanjian kerja merupakan dasar untuk pekerja agar dapat memenuhi kewajibannya pada perusahaan. Hal ini dapat dilihat dalam ketentuan Kitab Undang-undang Hukum Perdata pada Pasal 1338 Ayat (1) KUH Perdata, yang menyatakan bahwa :

“Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.

Namun kebanyakan isi dari perjanjian kerja dibuat oleh satu pihak, tanpa melibatkan pihak kedua untuk dapat menentukan isi dari perjanjian kerja. Dan seringkali klausula yang terdapat dalam sebuah perjanjian tersebut menempatkan pihak kedua sebagai pihak yang dirugikan. Dan pihak pertama pemegang kekuasaan atas perjanjian/kontrak yang telah dibuat.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat ditarik suatu permasalahan sebagai berikut : 1. Apakah penyebab terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebelum berakhirnya masa kontrak dalam Perjanjian Kerja ? 2. Bagaimanakah cara penyelesaian perselisihan dalam Pemutusan hubungan kerja (PHK) sebelum berakhirnya masa kontrak ?. Tujuan dan manfaat penelitian ini adalah : a. Untuk mengetahui penyebab terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebelum masa kontrak kerja berakhir. b. Untuk mengetahui cara penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebelum masa kontrak kerja berakhir.

Manfaat penelitian yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu : a. Secara teoritis, dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu hukum pada

umumnya dan hukum perburuhan pada khususnya yaitu tentang pemutusan hubungan kerja (PHK), serta upaya-upaya yang dapat ditempuh untuk dapat menyelesaikan perselisihan hubungan perindustri antara pelaku usaha dan pekerja agar tidak ada lagi pihak yang merasa dirugikan. b. Secara praktisi, yakni dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi masyarakat untuk dapat memahami arti dari isi klausa-klausa perjanjian kerja serta hak dan tanggung jawab kedua belah pihak. Dan diharapkan kedua belah pihak memahami akibat hukum dari perjanjian kerja tersebut, agar dikemudian hari tidak terjadi permasalahan yang dialami oleh masyarakat pada umumnya.

Metode penelitian adalah Normatif Empiris yaitu penelitian yang berpedoman pada doktrin para ahli hukum yang di sertai dengan penelitian langsung ke lapangan kepada sumber masalah yang dikaji. untuk mengkaji permasalahan dalam penelitian ini adalah: 1). Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*) yaitu pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang ditangani. 2). Pendekatan konseptual (*Conseptual Approach*) yaitu Dengan mempelajari pandang-pandangan dan doktrin-doktrin di dalam ilmu hukum, peneliti akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum, dan asas-asas hukum relevan dengan isu yang dihadapi. 3). Pendekatan Sosiologis (*Sosilogis Approach*) yaitu menemukan kebenaran dengan menggunakan metode berpikir induktif dan kriterium kebenaran koresponden serta fakta yang digunakan untuk

melakukan proses induksi dan pengujian kebenaran secara koresponden adalah fakta yang mutakhir¹.

II. PEMBAHASAN

A. Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sebelum Berakhirnya Masa Kontrak Dalam Perjanjian Kerja

Pemutusan hubungan kerja atau PHK sebaiknya dapat di hindari, karena ini akan menambah jumlah pengangguran yang ada di Kota Mataram, dikarenakan pertumbuhan lapangan kerja belum signifikan walaupun pembangunan ada di pusat kota. Dari data Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram di peroleh jumlah tenaga kerja menurut wajib lapor yaitu Laki-laki 7.285 jiwa dan Perempuan 14.196 jiwa jadi total jumlah tenaga kerja yaitu 21.481 jiwa².

Tingginya jumlah tenaga kerja saat ini, sehingga tenaga kerja harus mencari pekerjaan walaupun dengan sistem kontrak, dimana klausula yang terdapat dalam perjanjian kerja tersebut sering kali menempatkan tenaga kerja di posisi yang lemah, belum lagi dengan sejumlah persyaratan yang seharusnya tidak di terapkan oleh pengusaha di antara salah satunya yaitu, menjadikan Ijazah

¹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, “*Penelitian Hukum Normatif*”. Raja Grafindo Persada. Jakarta, 2002, Hlm. 13.

²Disnaker, Kota Mataram, (tgl. 15/03/2017).

Asli tenaga kerja sebagai jaminan agar dapat bekerja. Hal ini tentunya adalah salah satu penyimpangan yang dilakukan pengusaha dalam sebuah perusahaan.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak diperbolehkan adanya jaminan dalam pekerjaan. Namun dalam praktek hal semacam ini seakan lumrah terjadi di beberapa perusahaan di Kota Mataram. Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, dan berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Yuli, Mediator Pengadilan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kota Mataram, tercatat lebih dari 5 perusahaan dan pengusaha yang menerapkan hal semacam ini yaitu Tiara Departement Store, Alfamart, Indomart, 3Second Clothing, dan PT. Bumi Mas Perkasi(BMP). Seharusnya pemerintah Kota Mataram lebih memperhatikan hal ini, dikarenakan Ijazah adalah dokumen penting yang dimiliki oleh tenaga kerja, dan juga sebagai modal untuk dapat melamar pekerjaan.

Sebenarnya praktek seperti ini tidak perlu dilakukan, seperti perusahaan bertaraf Nasional PT. Blue Bird Group (Lombok Taksi) Cabang Mataram. Menurut hasil wawancara dengan HRD PT. Blue Bird Group (Lombok Taksi) Cabang Mataram Bapak Cekas Budiman, menyatakan bahwa³:

“Dalam perusahaan ini awal penerimaan memang PT. Blue Bird Group (Lombok Taksi) melakukan system kontrak, namun PT. Blue Bird Group (Lombok Taksi) tidak pernah mencantumkan Ijazah Asli sebagai syarat untuk dapat bekerja, karena kami tahu Ijazah Asli merupakan Dokumen penting dan berharga bagi tenaga kerja dan PT. Blue Bird Group (Lombok Taksi) tidak mau terjadi permasalahan karena hal tersebut.”

³ Wawancara dengan Bapak Cekas Budiman, HRD PT. Blue Bird Group (Lombok Taksi) Cabang Mataram Tanggal 9 Maret 2017.

Di dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja kontrak juga disebut dengan istilah PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). Dalam Pasal 62 Undang-undang Ketenagakerjaan telah diatur bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) atau untuk waktu tidak tertentu (PWKTT). PKWT didasarkan atas:

1. Jangka waktu; atau
2. Selesainya suatu pekerjaan tertentu.

PKWT ini hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu⁴:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Ada beberapa hal yang mengakibatkan berakhirnya perjanjian kerja, yaitu⁵:

⁴ Zaeni Ashadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Edisi Revisi 2, Rajawali Pers, Jakarta, 2008, hlm. 64.

⁵*Ibid.*

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.

Ini berarti PKWT berakhir jika jangka waktunya telah berakhir. Bagaimana jika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT.

Namun Pemutusan hubungan kerja (PHK) ini telah diatur ketentuannya dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003, mengartikan bahwa :

“Pemberhentian atau Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja dan pengusaha”.

Dari beberapa wawancara yang penyusun lakukan, ada beberapa kasus yang menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang disebabkan karena tenaga kerja tersebut menikah. Sebagaimana yang di sampaikan oleh saudari Sri Widya Wati selaku spg di CV. Bi Ensi Fesyenindo (3Second Clothing) yang menyatakan bahwa⁶ :

“Saya di PHK karena menikah sebelum masa kerja saya berakhir, dan Ijazah Asli saya ditahan selama 1 bulan, kemudian dikembalikan. Namun gaji saya yang 1 bulan terakhirnya tidak dibayarkan dengan alasan dikenakan denda karena menikah sebelum masa kerja saya berakhir”.

Berdasarkan wawancara diatas penyusun berpendapat bahwa yang dilakukan oleh perusahaan tersebut tentu tidak sesuai dengan Undang-undang

⁶Wawancara dengan SPG CV. Bi Ensi Fesyenindo (3second clotihing) 15 Mret 2017.

No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 153. Berdasarkan Undang-undang No. 13 tahun 2003 pasal 153 ayat (1)d, bahwa pengusaha dilarang melakukan Pemutusan hubungan kerja (PHK) karena Pekerja/buruh menikah. Hal ini sama seperti hasil wawancara dengan saudara Ahmad johardi yang berkerja di Toko 3Second Clothing yang mengatakan bahwa :

“Apabila saya mengakhiri pekerjaan sebelum kontrak selesai, maka gaji saya yang 1 bulan terakhir tidak akan di bayar, dan apabila berhenti bulan terakhir stelah saya menerima gaji, Ijazah asli saya akan di tahan”

1. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

a. PHK Pada Kondisi Normal (Sukarela)

Dalam kondisi normal, pemutusan hubungan kerja akan menghasilkan sesuatu keadaan yang sangat membahagiakan. Setelah menjalankan tugas dan melakukan peran sesuai dengan tuntutan perusahaan, dan pengabdian kepada perusahaan maka tiba saatnya seseorang untuk memperoleh penghargaan yang tinggi atas jerih payah dan usahanya tersebut⁷.

Untuk mengundurkan diri, karyawan harus memenuhi syarat diantaranya sebagai berikut:

1. Mengajukan permohonan selambatnya 30 hari sebelumnya,
2. Tidak ada ikatan dinas,
3. Tetap melaksanakan kewajiban sampai mengundurkan diri.

⁷Khakim, Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003* (edisi Revisi), PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.2007 Hlm. 25.

b. PHK Pada Kondisi Tidak Normal (Tidak Sukarela)

Perkembangan suatu perusahaan ditentukan oleh lingkungan dimana perusahaan beroperasi dan memperoleh dukungan agar dirinya tetap dapat bertahan. Tuntutan yang berasal dari dalam maupun tuntutan dari luar dapat memaksa perusahaan melakukan perubahan-perubahan, termasuk di dalam penggunaan tenaga kerja. Dampak dari perubahan komposisi sumber daya manusia ini antara lain ialah pemutusan hubungan kerja.

B. Bagaimanakah Cara Penyelesaian Perselisihan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Berakhirnya Masa Kontrak

Apabila Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebelum berakhirnya masa kontrak tersebut dilakukan oleh pihak tenaga kerja, adapun langkah yang dilakukan perusahaan yaitu seperti tidak membayarkan gaji 1 bulan terakhir, dan menahan ijazah asli tenaga kerja apabila perusahaan tersebut meminta jaminan ijazah asli sebagai jaminan sebagai syarat untuk dapat berkerja di perusahaan tersebut. Dan pihak tenaga kerja harus menebus Ijazah asli tersebut dengan sejumlah uang, hal ini sama seperti yang di jelaskan oleh Ibu Yuli, selaku mediator di Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) kota Mataram, Yang menyatakan bahwa : “Pekerja yang memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya masa kontrak, maka harus menebus iazah aslinya sebesar Rp. 500.000 – Rp. 800.000.”⁸

⁸ Wawancara dengan Ibu Yuli selaku mediator Peradilan Hubungan Industrial (PHI) pada tanggal 10 Maret 2017.

Hal ini tentu merupakan konsekuensi yang harus di hadapi oleh tenaga kerja karena telah menyetujui klausula yang terdapat dalam perjanjian kerja. Praktek seperti ini memang tidak sedikit perusahaan yang menerapkan hal tersebut.

Apabila ijazah tenaga kerja tetap ditahan dan tidak dikembalikan setelah tenaga kerja berhenti bekerja, tenaga kerja dapat mengupayakan cara-cara kekeluargaan terlebih dahulu.⁹

“Seperti dengan mendatangi perusahaan tersebut untuk meminta kembali ijazah tenaga kerja. Namun, apabila memang pihak perusahaan tidak mau mengembalikan ijazah tenaga kerja, tenaga kerja dapat menggugat perusahaan tersebut atas dasar perbuatan melawan hukum atau melaporkan ke polisi atas tuduhan penggelapan.”

Penggelapan diatur dalam Pasal 372 KUHP, Yang termasuk penggelapan adalah perbuatan mengambil barang milik orang lain sebagian atau seluruhnya) di mana penguasaan atas barang itu sudah ada pada pelaku, tapi penguasaan itu terjadi secara sah.

Namun apabila perusahaan menolak untuk melakukan kewajibannya, berarti perusahaan tersebut telah melakukan wanprestasidan hal ini menimbulkan perselisihan antara tenaga kerja dan perusahaan. Penyelesaian perselisihan ini dapat di lakukan oleh ke dua belah pihak, namun kebanyakan perselisihan ini di gugat oleh pihak tenaga kerja. Karena hak-haknya sebagai tenaga kerja tidak di

⁹ Wawancara dengan Ibu Yuli selaku mediator Peradilan Hubungan Indsutrial (PHI) pada tanggal 10 Maret 2017.

penuhi oleh pihak perusahaan. Maka adapun jalan yang dapat di tempuh yaitu dengan dua cara :

1. Proses penyelesaian di luar pengadilan
2. Proses penyelesaian di pengadilan

Dengan adanya Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI) telah memberikan suatu cara untuk dapat menyelesaikan berbagai permasalahan yang telah terjadi di dalam hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha atau biasa yang di kenal dengan Hubungan Industrial. Berdasarkan undang-undang No. 2 tahun 2004 telah di tentukan beberapa cara untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di antaranya :

1. Proses Penyelesaian di Luar Pengadilan

a. Tahapan-Tahapan Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial di luar Pengadilan

1) Penyelesaian melalui Bipartit

Berdasarkan Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 pasal 1 ayat (10)

disebutkan bahwa :

“Bipartit adalah Perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial;”

2) Penyelesaian Melalui Mediasi

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, secara mediasi adalah:

“Penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral”

3) Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 Pasal 1

Ayat (13), konsiliasi adalah :

“Penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral;”

4) Penyelesaian Melalui Arbitrase

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 Pasal 1

Ayat (15), arbitrase adalah:

“Penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan di luar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan perselisihan kepada arbiter yang outusnya mengikat para pihak dan bersifat final”.

2. Penyelesaian Perselisihan di Pengadilan

Permasalahan perselisihan hubungan industrial yang semakin kompleks, maka dalam rangka memenuhi kebutuhan peradilan yang bebas dari intervensi pihak manapun di butuhkan suatu pengadilan yang khusus untuk menangani, memeriksa, mengadili, dan memutus perselisihan hubungan industrial. Maka pada tahun 2004 telah di bentuk undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang

penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan di bentuklah pengadilan khusus diberi nama Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

III. PENUTUP

Kesimpulan

Bersadarkan hasil penelitian di lapangan dari 5 perusahaan yang saya teliti 4 perusahaan mengikat tenaga kerjanya dengan system kontrak yaitu PT. Bumi Mas Perkasa, PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart), PT. Tiara Group dan CV. Bi Ensi Fesyenindo (3second clothing). sedangkan 1 perusahaan menerapkan Pegawai tetap. Namun dari 4 perusahaan tersebut penyusun hanya dapat memperoleh copy surat perjanjian hanya 1 perusahaan yaitu CV. Bi Ensi Fesyenindo. Sementara 3 perusahaan lainnya keberatan untuk memberikan Copy surat perjanjian dengan alasan rahasia perusahaan. Dan hasil penelitian di peroleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Penyebab terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja sebelum berakhirnya masa kontrak dalam perjanjian kerja adalah sebagai berikut :
 - a) Perusahaan/pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja di karenakan tenaga kerja menikah, sehingga tenaga kerja tersebut dikatakan telah melanggar klausula yang terdapat dalam perjanjian kerja. Didalam perjanjian kerja tenaga kerja telah melanggar pasal 4 bagian 7 yang berbunyi :

“Pihak ke (II) bersedia untuk tidak menikah selama masa perjanjian ini dan bilamana dilanggar maka pihak ke (II) harus mengundurkan diri dari pekerjaan pada pihak ke (I)”.

(Contoh surat perjanjian terlampir)

- b) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan dikarenakan tenaga kerja yang menikah tersebut tidak sesuai dengan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 pasal 153 ayat (1) disebutkan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja apabila Pekerja/buruh Menikah. Dan selanjutnya dalam ayat (2) berbunyi :

“Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan”.

Maka dengan ini pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Oleh CV. Bie Ensi Fesyenindo telah Batal Demi hukum. Dan apa yang tertuang dalam klausula perjanjian kerja tersebut tidak dapat diterapkan kembali karena tidak sesuai dengan Undang-undang yang berlaku.

2. Cara penyelesaian dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebelum berakhirnya masa kontrak dalam perjanjian kerja di Kota Mataram, dapat dilakukan diluar pengadilan, yaitu dengan cara, Bipartit, Mediasi, Konsiliasi dan Arbitrase.

Namun perselisihan yang tidak dapat di selesaikan dengan jalur tersebut di atas, maka harus di selesaikan dengan Jalur Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, "*Penelitian Hukum Normatif*". Raja Grafindo Persada. Jakarta, 2002

Zaeni Ashadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Edisi Revisi 2, Rajawali Pers, Jakarta, 2008

Khakim, Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 (edisi Revisi)*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.2007 Hlm. 25.

PERUNDANG-UNDANGAN

Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Indonesia, Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

JURNAL
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
SEBELUM BERAKHIRNYA MASA KONTRAK DALAM
PERJANJIAN KERJA (Studi di Kota Mataram)



Oleh:

ISNADI SUKRAN
D1A 112 132

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MATARAM
2017

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
SEBELUM BERAKHIRNYA MASA KONTRAK DALAM
PERJANJIAN KERJA (Studi di Kota Mataram)**



Oleh:

ISNADI SUKRAN
DIA 112 132

Menyetujui,
Pembimbing Pertama

(H.Zainal Arifin Dilaga.,SH., M.Hum)
NIP . 19610712 198903 1 002