

ABSTRAKSI

SUATU TINJAUAN TENTANG BERAKHIRNYA PERJANJIAN KERJA AKIRAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PERUSAHAAN SWASTA

(Studi Kasus di P4D Medan)

OLEH

Rosdellna Sari

NPM : 97 840 0016

JURUSAN HUKUM KEPERDATAAN

Setiap hubungan kerja terjadi dengan didahului suatu kesepakatan bersama, namun keyakinan pihak pemberi kerja bahwa ia adalah pemegang modal, pengendali kehidupan si pekerja, tetap lebih menonjol dibandingkan dengan keadaan kebersamaan dalam mencapai hasil. Dalam situasi inilah sering terjadi sengketa.

Proses penyelesaian sengketa hubungan kerja akan lebih menunjukkan tingkat kedudukan keperdataan antara karyawan dan majikan apakah seimbang atau tidak. Tenaga kerja yang terutama hekerja untuk kepentingan majikan, selalu harus menyediakan tenaganya pada saat majikan memerlukannya dan mengeluarkannya menurut kehendak majikan itu.

Dalam pembahasan skripsi ini diajukan rumusan permasalahan yaitu :

1. Mengenai pengaturan perihal sebab-sebab terjadinya pemutusan hubungan kerja di dalam suatu perjanjian kerja.
2. Apakah akibat hukum jika pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja di luar dari perjanjian kerja.

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka didapatkan hasil sebagai berikut :

1. Di dalam suatu perjanjian kerja diatur mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak yaitu pihak pekerja dan pihak majikan. Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan atau tertulis. Kalau suatu perjanjian kerja dibuat secara tertulis undang-undang mewajibkan majikan membayar segala biaya daripada pembuatannya. Sedangkan perjanjian perburuhan tidak menimbulkan hak dan kewajiban, tetapi isi daripada perjanjian tersebut memuat syarat-syarat tentang perburuhan. Isi daripada perjanjian perburuhan ini pada umumnya telah mendekati keinginan buruh dan majikan karena prosedur pembuatannya adalah hasil perundingan pihak-pihak yang berkepentingan.
2. Bahwa perselisihan perburuhan itu mencakup dua hal yaitu perselisihan hak dan perselisihan kepentingan. Mengenai perselisihan hak dapat diselesaikan melalui P4D dan PMP atau melalui pengadilan negeri khusus dalam hal ganti rugi. Adapun perselisihan kepentingan dalam pekerjaan melalui organisasi kerjanya menuntut perusahaan untuk mengadakan perubahan dalam syarat-syarat kerja

atau keadaan lingkungan kerja.

3. Tingkat pengupahan yang diberikan kepada pekerja, baik upah minimum secara regional, atau nasional masih di bawah standar terendah. Hal ini mendorong pekerja kurang melaksanakan disiplin dan melakukan tindakan yang melanggar hukum seperti mencuri barang-barang milik perusahaan atau penyelewengan lainnya yang berakibat mereka dapat diputuskan hubungannya. Sementara itu pihak pengusaha dan pemerintah menuntut suatu produktivitas yang tinggi.
4. Penyelesaian perselisihan perburuhan melalui tingkat-tingkat prosedur penyelesaiannya yaitu : tingkat bipartiet dan tingkat tripartiet adalah suatu penjabaran hubungan industrial Pancasila sebagai suatu konsensus nasional. Penyelesaian pada tingkat tersebut didasarkan atas musyawarah dan kekeluargaan, dimana kepentingan pekerja dan kelangsungan hidup suatu perusahaan sangat diperhatikan.

