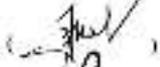
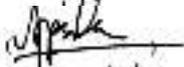
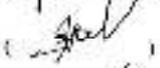
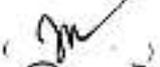
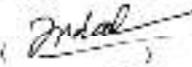
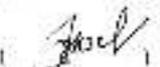


LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul "Tinjauan Yuridis Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang di PHK Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang", oleh Juliana Halawa dengan NPM 20600197 telah dipikis dalam sidang Meja Hijau Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas HKHP Nommensen Medan pada tanggal 27 Maret 2024. Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sains Sini (S-1) pada Program Studi Ilmu Hukum.

PANITIA UJIAN MEJA HIJAU

- | | | |
|------------------|---|--|
| 1. Ketua | : Besty Habeban, S.H., M.H.
NIDN : 0107046201 |  |
| 2. Sekretaris | : August P. Sihon, S.H., M.H.
NIDN : 0101086201 |  |
| 3. Pembimbing I | : Besty Habeban, S.H., M.H.
NIDN : 0107046201 |  |
| 4. Pembimbing II | : Dr. Hidar Siregar, S.H., M.Hum.
NIDN : 0018126401 |  |
| 5. Penguji I | : Dr. Jangkar Simamora, S.H., M.H.
NIDN : 0114018101 |  |
| 6. Penguji II | : Jinner Sidanuk, S.H., M.Hum.
NIDN : 0101066002 |  |
| 7. Penguji III | : Besty Habeban, S.H., M.H.
NIDN : 0107046201 |  |

Medan, Mei 2024

Mengesahkan

Dekan



Jangkar Simamora, S.H., M.H.

NIDN : 0114018101

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam perusahaan untuk menjalankan operasionalnya dibutuhkan tenaga kerja sesuai dengan keahliannya. Tenaga kerja yang dimaksud yaitu pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peran yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional untuk meningkatnya produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Dalam hal ini pekerja bekerja dibawah tangan usaha perseorangan, baik pekerjaan harian maupun borongan.

Tentunya sebelum pekerja tersebut bekerja terlebih dahulu disepakati suatu perjanjian antara pekerja dengan pengusaha. Berdasarkan Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :¹

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban para pihak”.

Keberadaan perjanjian kerja tersebut penting karena tidak hanya sebagai dasar yang menggariskan hak dan kewajiban pekerja terhadap pengusaha. Misalnya hak pekerja yaitu berhak menerima uang pesangon, berhak menerima uang penghargaan, sedangkan kewajiban pekerja yaitu wajib melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh pengusaha. Sebaliknya hak pengusaha yaitu berhak untuk memperoleh hasil pekerjaan yang dilakukan pekerja dan kewajibannya yaitu berkewajiban untuk membayar uang pesangon dan membayar uang pekerja. Selama para pihak menaati perjanjian kerja yang telah disepakati maka hubungan kedua belah pihak akan harmonis. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa sering

¹ Pasal 1 Angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

terjadi pelanggaran perjanjian kerja sehingga terjadi perselisihan antara pengusaha dengan pekerja. Tetapi jika perselisihan tersebut segera diminimalisir maka perselisihan yang terjadi tidak sampai kepada pemutusan hubungan kerja.

Selanjutnya ketika perjanjian kerja sudah disepakati maka terjadi hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Berdasarkan Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :²

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

Menurut Hartono Wisoso dan Judiantoro, hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.

Berdasarkan Pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

- “(1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.
- (2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.”

Berdasarkan dari pasal tersebut bentuk Perjanjian kerja secara tertulis yaitu perjanjian kerja yang harus dibuat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Contoh: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perjanjian Kerja Antar Daerah (AKAD), Perjanjian Kerja Antar Negara (AKAN) dan perjanjian kerja laut. Sedangkan Perjanjian kerja secara lisan yaitu perjanjian kerja yang dibuat sesuai kondisi masyarakat secara tidak tertulis. Dari aspek yuridis perjanjian kerja

² Pasal 1 Angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

secara lisan (tidak tertulis) diakui eksistensinya, namun kepentingan litigasi memiliki kelemahan untuk pembuktian jika timbul perselisihan dikemudian hari.

Dalam praktiknya sering sekali terjadi PHK secara sepihak oleh perusahaan tanpa perundingan terlebih dahulu dengan pekerja. Sebagaimana diatur dalam Pasal 151 ayat (2 s/d 4) UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja yang berbunyi :

- “(2) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (3) Dalam hal Pekerja/Buruh telah diberitahu dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.”

Meskipun undang-undang sudah mewajibkan bahwa PHK yang dilakukan pengusaha wajib dirundingkan terlebih dahulu namun karena perusahaan mempunyai kedudukan yang kuat maka sering perundingan itu tidak dilaksanakan dan bahkan tidak juga membayar hak-haknya sehingga membuat pekerja dirugikan. Jika PHK tersebut dilakukan dengan alasan berdasarkan Pasal 153 ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta kerja maka akibat hukumnya PHK tersebut batal demi hukum, sebagaimana diatur dalam Pasal 153 ayat (2) UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja yang berbunyi :

- “(2) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali Pekerja/Buruh yang bersangkutan”.³

³ Lihat Pasal 153 Ayat (1) dan Ayat (2) UU No.6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

Bagi pihak pekerja, kejadian PHK tersebut menunjukkan awal dari masa pengangguran yang diiringi oleh adanya akibat yang disebabkan dan dipertanggungjawabkan oleh mereka. Hal tersebut mengakibatkan adanya perselisihan diantara pengusaha dan pekerja dikarenakan adanya keputusan PHK yang sewenang-wenang dan diiringi suatu tekanan yang diberikan oleh pengusaha terhadap hak yang seharusnya diperoleh oleh mereka ketika terjadinya PHK. Sering kali pihak pekerja beranggapan adanya PHK sebagai bagian alasan yang semata-mata dan sebagai bentuk permainan yang dilakukan oleh pihak pengusaha yang mengakibatkan adanya ketidakadilan pada saat berhadapan dengan kepentingan perusahaan dan menjadi korban yang disebabkan ketidakberdayaannya dibandingkan dengan pihak pengusaha.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu, yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.⁴ Berdasarkan Pasal 151 ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan) menyatakan bahwa Pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan salah satu jenis perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi :

“Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”.

⁴ Lihat Pasal 1 Angka 25 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pekerja mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam menjalankan suatu perusahaan, tetapi sering sekali kedudukan pekerja tersebut jarang mendapatkan perhatian yang baik dari pihak perusahaan, bahkan sering sekali pengusaha bertindak sewenang-wenang terhadap pekerjaannya yang menyebabkan hak pekerja tersebut tidak terpenuhi.⁵ Dalam hal terjadi PHK secara sepihak sering kali perusahaan tidak memberikan apa yang menjadi hak pekerja. Undang-undang Cipta Kerja telah mengatur sedemikian rupa mengenai hak-hak pekerja yang di PHK, Sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja yang berbunyi :

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”

Meskipun hak-hak pekerja sudah diatur sedemikian rupa dalam undang-undang yang sedang berlaku namun perusahaan sering tidak melakukan atau tidak memenuhi kewajibannya sehingga pekerja tidak menerima apa yang menjadi hak-haknya.

Oleh karena itu, perlu adanya bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja agar haknya dapat terpenuhi. Berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004 ditentukan beberapa upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dapat dilakukan oleh pekerja yang diputus kerjanya tanpa ada pemberitahuan terlebih dahulu, Adapun upaya yang dapat dilakukan yaitu: Bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan pengadilan hubungan industrial.

Berdasarkan hal-hal yang diuraikan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul **“Tinjauan Yuridis Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Di Phk Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan**

⁵ Ni Komang Sri Intan Amalia. *Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha Terhadap Pekerja Ditinjau Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan*. Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum, [S.I.], p. 1-5, mar. 2018. ISSN 2303-0569, 2018, Hal. 4.

Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis kemukakan diatas maka pokok permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana hak-hak pekerja yang di PHK secara sepihak oleh perusahaan berdasarkan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja?
2. Upaya apakah yang dapat dilakukan oleh pekerja terhadap perusahaan yang tidak memenuhi kewajibannya terhadap pekerja yang di PHK secara sepihak berdasarkan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui hak-hak pekerja yang di PHK secara sepihak oleh perusahaan berdasarkan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.
2. Untuk mengetahui upaya yang dapat dilakukan oleh pekerja terhadap perusahaan yang tidak memenuhi kewajibannya terhadap pekerja berdasarkan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

D. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat dari penelitian ini secara teoritis adalah diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman dan sumbangan pemikiran mengenai hak-hak pekerja yang di PHK dalam hukum ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

Membantu memberikan solusi konkret bagi permasalahan yang ada di masyarakat atau perusahaan. Membantu pembuatan kebijakan pemerintah atau organisasi dalam bidang hukum. Sebagai sarana pengembangan penalaran dalam membentuk pola pikir yang dinamis dan dapat membantu memberikan masukan serta tambahan pengetahuan bagi pihak-pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti.

3. Manfaat Bagi Peneliti

- a. Menambah pengetahuan baru tentang topik permasalahan yang diteliti.
- b. Meningkatkan keterampilan penelitian.
- c. Meningkatkan kemampuan kritis.
- d. Memberikan kontribusi pada pengetahuan ilmiah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Pengusaha Dan Pekerja

1. Sejarah Pekerja/Buruh

Dalam Perkembangan Indonesia untuk mempertahankan sumber daya alam tidak lepas dari pergolakan yang dilakukan masyarakat kepada pemerintah kolonialisme Belanda. Penjajahan Belanda berlangsung selama 350 tahun, atau 3,5 abad, di Indonesia. Belanda pertama kali tiba di Banten, Indonesia, pada tahun 1596, dipimpin oleh Cornelis de Houtman. Belanda datang untuk berdagang dan memperoleh rempah-rempah dengan harga murah. Sebaliknya, orang-orang Belanda tidak disambut baik oleh penduduk Banten karena perilaku buruk mereka yang sering menimbulkan keributan. Eksistensi gerakan pekerja/buruh di Indonesia dimulai sejak diterapkannya sistem tanam paksa pada tahun 1830. Periode tersebut merupakan masa penting dalam sejarah buruh.⁶ Fenomena sosial ini terjadi sejak tanam paksa (*cultur stelsel*) dan masa VOC diterapkan oleh pemerintah kolonial Belanda terhadap bangsa Indonesia. Kedatangan pemerintah Belanda dan menerapkan sistem kerja paksa pertama kali di Cirebon dan mempengaruhi segala aktivitas masyarakat dan menjadikan wilayah ini menjadi wilayah perdagangan.

Pelaksanaan sistem tanam paksa oleh tinjauan pemerintah Kolonial Belanda yang mengubah sistem pertanian yang telah ada saat itu. Para pemilik lahan pertanian dipaksa untuk bekerja sebagai bentuk pengabdian diri kepada pemerintah. Para petani bekerja sebagai buruh tani tanpa diberi upah. Pada saat itu

⁶ Tricahyono, D. *Buruh Dalam Sejarah Indonesia: Studi Tentang Aktivitas Buruh Pada Masa Pemerintah Kolonial Belanda Periode 1870-1942*. *ISTORIA*. Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sejarah, Vol. 16, No. 2, (2020), Hal. 2.

buruh tani bekerja dalam ikatan feodalisme.⁷ Sementara masyarakat dalam hal ini mengumpulkan, mengerjakan lahan dan hasil harus diserahkan kepada pemilik Sang Raja. Sistem Feodalisme berganti menjadi politik liberal yang mana sistem monopoli diserahkan kepada pihak swasta.

Kebijakan politik liberal (*Open door policy*) bahwa pemerintah Belanda memberikan kekuasaan untuk mengelola hasil sumber daya alam, pertanian dan perkebunan yang dikerjakan oleh sektor swasta. Sektor swasta ialah perusahaan-perusahaan barat yang didirikan oleh bangsa Belanda dan memanipulasi dan mengeksploitasi pekerja/buruh pun dilakukan. Birokrat kolonial melakukan perbudakan di beberapa kota seperti Batavia, Cirebon, Semarang, Surabaya, Yogyakarta, dan Surakarta. Adapun pekerja/buruh yang dipekerjakan dengan sistem kontrak. Sistem kontrak tersebut disepakati oleh pemerintah Belanda dengan keinginannya. Kenyataan yang terjadi bahwa kontrak kerja tersebut sangat memberatkan para pekerja/buruh. Pemerintah Belanda menipu dan membujuk sasaran bagi pekerja/buruh yang berpendidikan rendah akibatnya pekerja/buruh ditipu, Sistem komisi yang diberikan rendah.

Kebijaksanaan pemerintah kolonial Belanda dengan memberlakukan Peraturan Perburuhan (*Koeli Ordonantie*) pada tahun 1880. Peraturan ini dikeluarkan sebenarnya, untuk lebih melindungi kepentingan para pengusaha perkebunan dari pada untuk melindungi hak-hak dan kepentingan para pekerja/buruh. Dalam peraturan itu ditetapkan bahwa setelah sistem kontrak selesai (sebagaimana telah disinggung di muka), para pekerja/buruh boleh kembali ke tempat asalnya atau memperpanjang kontrak lagi. Akan tetapi tidak

⁷ Tricahyono, D. *Op.Cit*, Hal. 3.

adanya jaminan yang pasti dalam peraturan itu, telah melahirkan banyak penyelewengan, penekanan, dan penindasan dalam praktek pelaksanaannya.⁸

Adanya perbuatan yang semana-mena ini maka muncul perserikatan pekerja/buruh yang dikenal dengan Serikat Islam dan ISDV (1912-1927). Sarekat Islam dalam memecahkan masalah yang sedang dihadapi juga mengusahakan kerja sama yang erat antara Sarekat Islam setempat dengan daerah lain. Dalam suatu pertemuan di Yogyakarta (18 Februari 1914) mereka memutuskan untuk membentuk suatu pengurus pusat yang terdiri dari H. Samanhudi sebagai ketua kehormatan, H. O. S. Tjokroaminoto sebagai ketua dan Gunawa sebagai wakil ketua. Tanggal 14 sampai 27 Juni 1916 diadakan kongres yang ketiga di Bandung yang dinamakan Kongres Sarekat Islam Nasional yang pertama

Di Indonesia komunis diperkenalkan oleh Henk Sneevliet, seorang Belanda yang datang ke Indonesia tahun 1913. Ia mulanya bekerja sebagai pemimpin redaksi *Handelsblad* Surabaya selama dua bulan kemudian berhenti dan menjadi sekretaris kamar dagang Semarang. Pada tahun 1914 Sneevliet bersama temannya bangsa Belanda yang sepaham di antaranya Adolf Baars mendirikan *Indesche Sociaal Democratische Vereeniging* (ISDV) di Semarang yang bertujuan menyebarkan paham-paham Marxisme. Anggota ISDV tidak banyak tapi kemudian ISDV berusaha mempengaruhi rakyat agar menjadi pengikutnya tetapi tidak mendapat sambutan yang baik karena ISDV tidak terlalu dekat dengan rakyat. Oleh sebab itu mereka mencoba memasuki Sarekat Islam Semarang yang dipimpin oleh Samaun.⁹

⁸ Suwirta, A. *Buruh perkebunan di Sumatera Timur: Sebuah tinjauan sejarah*. *Historia: Jurnal Pendidikan Sejarah*, Vol. 5, No. 3, (2002), Hal. 19-36.

⁹ *Ibid.* Hal. 28.

Adanya organisasi yang telah disebutkan diatas merupakan alat/senjata bagi kelompok pribumi untuk membebaskan haknya. Salah satu ketentuan dari undang-undang agraria tahun 1870 yaitu tentang peraturan-peraturan tataguna tanah yang berisikan:

1. Tanah milik rakyat tidak dapat diperjual belikan kepada non-pribumi;
2. Disamping itu tanah dominan pemerintah sampai seluas 10 bau dapat dibeli oleh non-pribumi untuk keperluan perusahaan;
3. Untuk tanah dominan lebih luas ada kesempatan bagi non-pribumi memiliki hak guna ialah:
 - a) Sebagai tanah dan hak membangun (*Recht Van Opstal*, disingkat RVO)
 - b) Tanah sebagai *erfpacht* untuk jangka waktu 75 tahun.

Tindakan protes perkebunan gula di Kabupaten Bantul diawali pada tanggal 28 juni 1918. Aksi protes tersebut dipimpin oleh seorang bekas mandor yang bernama Troenoprawiro dan diikuti oleh sekitar 500 buruh. Aksi tersebut dimulai dengan mendatangi kantor manajemen perkebunan yang bersangkutan beserta membawa beberapa hal tuntutan diantaranya mengenai kerja wajib yang tidak kunjung dibayar, dan peningkatan glidig untuk kerja wajib yang dibayar. Kontroler Belanda yang bermarkas di Bantul bergegas mendatangi tempat kejadian tersebut setelah mendapatkan laporan dari manejer perkebunan.

Kontroler Belanda kemudian berhasil memerintahkan pekerja/buruh untuk bekerja kembali setelah berjanji akan mengadakan dengar pendapat dengan pihak perkebunan dan Troenaprawiro. Dalam proses kegiatan dengar pendapat diperoleh hasil bahwa memang terjadi pelanggaran aturan sewa tanah yang dilakukan oleh pihak perkebunan, dan bahwa terjadi eksploitasi petani yang mengharuskan mereka bekerja tanpa dibayar. Dalam hal ini kontroler Belanda menawarkan dibentuknya prapat untuk menyelesaikan konflik dan mendapatkan jalan tengah melalui ganti rugi oleh pihak perkebunan. Untuk itu kontroler Belanda memerintahkan seluruh

bekel di perkebunan Bantul mendatangi kantor kabupaten pada 3 juli untuk menyuarkan keresahan yang dialami kaum tani.¹⁰

Istilah pekerja ini sesuai dengan penjelasan Pasal 2 UUD 1945 yang menyebutkan golongan-golongan, adalah badan seperti koperasi, serikat pekerja dan lain-lain badan kolektif. Dalam RUU ketenagakerjaan (sekarang menjadi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) bahwa tidak lagi menggunakan istilah kata buruh yang menekankan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain bahkan hak pekerja ditingkatkan yang mana dapat dilihat pekerja memiliki jaminan kesehatan dan keselamatan kerja.

2. Pengertian Pengusaha dan pekerja

a. Pengertian pengusaha.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 5 berbunyi:

Pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Menurut Martoyo Rachmat Pengusaha adalah seorang atau kumpulan orang yang mampu mengidentifikasi kesempatan-kesempatan usaha (*business opportunities*) dan merealisasikannya dalam bentuk sasaran-sasaran yang harus di

¹⁰ Takashi, Shiraishi. *Zaman Bergerak:Radikalisme rakyat di Jawa 1912-1926*, Pustaka Utama Grafiti, Jakarta, 1997, Hal. 119-220.

capai.¹¹ Pengusaha adalah seseorang yang mampu menciptakan lapangan kerja baru dan mencari cara-cara atau teknik yang lebih baik dalam pemanfaatan sumber daya, memperkecil pemborosan, serta menghasilkan barang atau Jasa untuk memuaskan kebutuhan orang lain.

Dari beberapa pengertian pengusaha yang dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian Pengusaha adalah sebagai seorang yang berusaha dalam bidang perdagangan dan merupakan salah satu profesi dari sekian banyaknya profesi dalam bidang pekerjaan. Banyak hal yang bisa dikategorikan sebagai pengusaha, misalnya eksport-import, manufaktur, perbankan, fashion, perkebunan, pertanian dan lain sebagainya.

Para ekonom tidak pernah memiliki definisi yang konsisten tentang "Pengusaha" (kata "Pengusaha" berasal dari bahasa Perancis *entreprenure*, yang berarti "melaksanakan"). Meskipun konsep Pengusaha sudah ada dan dikenal selama berabad-abad, para ekonom klasik dan neoklasik tidak memasukkan Pengusaha ke dalam model formal mereka. Mereka berasumsi bahwa informasi yang sempurna akan diketahui oleh pelaku yang sepenuhnya rasional, sehingga tidak ada ruang untuk pengambilan risiko atau penemuan baru. Pada pertengahan abad ke-20 para ekonom secara serius berupaya memasukkan Pengusaha ke dalam model mereka.¹²

Dalam hal ini pengusaha harus mampu menjadikan usaha sebagai peluang bisnis yang baik dan menjadi pelaku usaha sehingga usaha itu memiliki peluang sangat besar dalam pengembangan dan peningkatan mata pencarian. Maka

¹¹ Martoyo Rachmat. *Serikat Pekerja Pengusaha dan Kesepakatan Kerja Bersama*, Cet II, Penerbit Fikahati Aneska, Jakarta, 1991, Hal. 51.

¹² Yoan Barbara Runtunuwu. *Hukum Perusahaan*, Cet I, Penerbit : CV. Gita Lentera, Padang, (2023), Hal. 6.

pengusaha mempunyai nilai keuntungan sangat besar dalam pengembangan usahanya, dengan usaha yang dilakukan maka dapat meningkatkan kesejahteraan bagi pelaku usaha dalam segi ekonomi dan juga sosial.

b. Pengertian Pekerja

Pekerja merupakan salah satu unsur yang sangat berpengaruh penting di suatu perusahaan. Pengertian Pekerja Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 3 yang berbunyi:

“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Menurut Ony Rosifany Pekerja merupakan tulang punggung perusahaan, tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa berjalan, dan berpartisipasi dalam pembangunan.¹³

Pengertian pekerja adalah sangat luas, yang berarti tiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja yang secara kurang tepat oleh sementara orang disebut buruh bebas. Untuk pekerja semacam ini misalnya, seorang dokter yang membuka praktek partikelir, seorang pengacara, dan lain sebagainya kita gunakan istilah swa-pekerja, swa-pekerja ini bekerja atas tanggung jawab dan risiko sendiri. Dalam Undang-undang dan pendapat ahli ini sangat jelas bahwa pengertian pekerja itu terikat dalam hubungan kerja, bukan diluar hubungan kerja. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pekerja mengacu pada siapa saja yang bekerja untuk mendapatkan upah atau imbalan.

¹³ Rosifany, O. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan*. LEGALITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum, Vol. 4, No. 2, (2020), Hal. 36-53.

3. Perjanjian Kerja Antara Pengusaha dan Pekerja

Berdasarkan Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa, “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban para pihak”.

Iman Soepomo (1983: 53) berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (pekerja), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. Secara khusus, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban, dan para pihak.¹⁴ Ketentuan tersebut diatur dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023.

Didalam suatu perjanjian terdapat syarat sah dalam melakukan perjanjian kerja yang di atur dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

- (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar :
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - 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.
- Syarat sah perjanjian kerja yang diatur dalam pasal 52 di atas merupakan cerminan dari pasal 1320 KUHPerdata.

¹⁴ Ismail, Najmi, and Moch Zainuddin. "Hukum dan Fenomena Ketenagakerjaan." Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial, Vol. 1, No. 3, (2018), Hal. 166-182.

Adapun perjanjian kerja diatas dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan mengenai hubungan kerja, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, perintah, dan upah. Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan beberapa unsur dari hubungan kerja.¹⁵

a. Adanya unsur *Work* atau Pekerjaan

Dalam suatu hubungan kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan yang dapat menyuruh orang lain. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/keahliannya.

b. Adanya Unsur Perintah (*Command*)

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Di sinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien.

c. Adanya Upah (*Pay*)

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja

¹⁵ Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* , (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), Hal. 63-64.

bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan di hotel.

Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Pasal 56 ayat (1) Tentang Cipta Kerja, ada dua jenis perjanjian kerja yaitu, perjanjian kerja waktu tertentu atau waktu tidak tertentu.

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Berdasarkan Pasal 56 ayat (2-4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 berbunyi:

- (2) Perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (3) Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Adapun Perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Pasal 57 ayat (1) dapat dibuat dalam bentuk tertulis serta menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu dalam proses pembuktian. Namun tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia

maupun karena kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.¹⁶

Dalam Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan dalam Pasal 59 ayat 1 Undang-Undang No. 6 tahun 2023 tentang cipta kerja yang berbunyi :

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

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan perusahaan wajib melakukan perubahan dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) apabila jenis pekerjaan yang diberikan bersifat tetap. Jangka waktu daripada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 adalah 3 (tiga tahun). Lebih daripada 3 tahun pekerja diikat dalam PKWT, maka status pekerja tersebut berubah menjadi pekerja tetap melalui Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).¹⁷

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka jelaslah bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau kontrak hanya dapat dilakukan untuk jenis dan sifat pekerjaan

¹⁶ Pasal 57 Ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

¹⁷ Turnip, E., Subekti, R., & Raharjo, P. S. *Penyusunan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023*. Jurnal Litigasi Amsir, Vol. 11, No. 1, (2023), Hal. 14-18.

seperti disebutkan di atas dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Menurut Abby perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah suatu perjanjian yang tidak memiliki jangka waktu lamanya bekerja untuk seorang karyawan masih bisa dikatakan mampu atau berkompenten dalam bidangnya. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ini dapat dibentuk dalam bentuk tertulis maupun lisan, dan tidak memerlukan persetujuan khusus dari lembaga ketenagakerjaan terkait. Perjanjian ini tidak memiliki batasan waktu yang ditentukan, sehingga hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha berlangsung tanpa batas waktu yang jelas. Biasanya, PKWTT terkait dengan pekerjaan yang bersifat rutin dan berkesinambungan.¹⁸

Berdasarkan Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.
- (2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

Dalam pasal ini jelas bahwa perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 bulan. Ketentuan tersebut dapat diketahui bahwa masa percobaan yang diberikan suatu perusahaan tidak dapat lebih dari 3 bulan. Jika karyawan sudah melewati masa

¹⁸ Perkasa, Fregy Andhika, M. Adaninggar, and Mustika Mega Wijaya. "Perspektif Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia." *Civilia: Jurnal Kajian Hukum dan Pendidikan Kewarganegaraan*, Vol. 3, No. 1, (2024), Hal. 48-62.

percobaan 3 bulan, maka karyawan tersebut dapat diangkat menjadi karyawan tetap sesuai dengan keputusan perusahaan dan berubah menjadi PKWTT.

Dan dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Pasal 61 ayat (1) yang mengenai perjanjian kerja yang berakhir, yang berbunyi :¹⁹

- (1) Perjanjian Kerja berakhir apabila:
- a. Pekerja/Buruh meninggal dunia;
 - b. Berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja;
 - c. Selesainya suatu pekerjaan tertentu;
 - d. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - e. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya Hubungan Kerja.

B. Tinjauan Umum Tentang Hak Dan Kewajiban Antara Pengusaha Dan Pekerja

Hak dan kewajiban Perusahaan dan Pekerja Menurut UU Nomor 6 Tahun 2023 Pasal 88-94 Tentang Hak Cipta Kerja yang pada intinya adalah sebagai berikut:

1. Hak dan Kewajiban Pengusaha

Adapun yang menjadi hak pengusaha yaitu :

- a. Pengusaha berhak memperoleh hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.
- b. Pengusaha berhak memberikan peraturan dan petunjuk kerja kepada para pekerja.
- c. Pengusaha berhak memperoleh ganti rugi dan denda, jika pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan.

¹⁹ Pasal 61 Ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja .

Sedangkan yang menjadi kewajiban pengusaha yaitu :

a. Kewajiban memberikan istirahat/cuti.

Pihak majikan/pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat kepada pekerja seperti istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja. Selain itu pengusaha juga berkewajiban untuk memberikan cuti tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas cuti ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian, diharapkan gairah kerja akan tetap stabil. Cuti tahunan yang lamanya 12 hari kerja. Selain itu pekerja juga berhak atas cuti panjang yang sudah diatur dalam perjanjian kerja.

b. Kewajiban membayar upah.

Dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. Ketentuan tentang upah ini juga telah mengalami perubahan pengaturan ke arah hukum publik. Hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar oleh pengusaha yang dikenal dengan nama upah minimum, maupun pengaturan upah dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. Campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah ini penting guna menjaga agar jangan sampai besarnya upah yang diterima oleh pekerja terlampau rendah sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya meskipun secara minimum sekalipun.

- c. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan.

Majikan/pengusaha wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan. Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan, tetapi juga bagi pekerja yang tidak bertempat tinggal di rumah majikan. Perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, kematian telah dijamin melalui perlindungan Jamsostek sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Kesejahteraan dalam Pasal 99 berbunyi:

1. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
2. Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana diatur dalam ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.²⁰

2. Hak dan Kewajiban Pekerja

Adapun yang menjadi hak pekerja yaitu:

- a. Pekerja berhak memperoleh waktu istirahat dan cuti.
- b. Pekerja berhak menerima upah.
- c. Pekerja berhak memperoleh jaminan sosial.

Sedangkan kewajiban pekerja yaitu:

- a. Pekerja/buruh wajib melakukan pekerjaan.

Melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat

²⁰ Pasal 99 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

diwakilkan. Untuk itulah mengingat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang sangat pribadi sifatnya karena berkaitan dengan keterampilan dan keahliannya, maka berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan jika pekerja meninggal dunia, maka hubungan kerja berakhir dengan sendirinya (PHK demi hukum).

- b. Pekerja/buruh wajib menaati aturan dan petunjuk pengusaha/majikan.

Dalam melakukan pekerjaan pekerja/buruh wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut.

- c. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda.

Jika pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti-rugi dan denda.

Kewajiban pekerja/buruh yang telah dipaparkan di atas merupakan hak pengusaha atau pemberi kerja, sebaliknya kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja.

3. Tanggung jawab Pengusaha dalam Pemutusan Kerja

Dalam kamus hukum, tanggung jawab merupakan suatu keharusan bagi seseorang untuk melaksanakan apa yang telah menjadi kewajiban kepadanya.²¹ Konsep tanggung jawab hukum memiliki hubungan yang erat dengan konsep hak dan kewajiban. Konsep hak adalah sebuah konsep yang menitikberatkan pada pengertian hak yang berpasangan dengan pengertian kewajiban. Pendapat secara

²¹ Andi Hamzah. *Kamus Hukum*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2005)

umum menyebutkan bahwa hak seseorang senantiasa berhubungan dengan kewajiban pada orang lain.²² Sebuah konsep yang selalu berkaitan dengan konsep kewajiban hukum adalah konsep tanggung jawab hukum. Menurut Hans Kelsen, seseorang bertanggung jawab secara hukum karena perbuatan tertentu atau seseorang tersebut memikul tanggung jawab hukum, artinya dia bertanggungjawab terhadap suatu sanksi apabila perbuatannya bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang dilakukan oleh pengusaha merupakan masalah besar bagi pekerja dan keluarganya. Maka dari itu untuk membantu dan meringankan masa masalah yang dialami oleh pekerja yang diputus kerjanya dan setidaknya-tidaknya mengurangi beban pekerja tersebut, oleh karena itu Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja mengatur dan mengharuskan seorang pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak. Namun, alasan PHK juga berperan penting dalam menentukan apakah pekerja yang di PHK tersebut berhak atau tidak dalam menerima uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak. Alasan PHK tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Pasal 154A.²³

4. Dasar hukum pelaksanaan tentang Pekerja

Adapun yang menjadi dasar hukum pelaksanaan pekerja yaitu:

²² *Ibid.* Hal. 57.

²³ Gawati, V. K., & Antari, P. E. D. (2020). *Sosialisasi Hak Tenaga Kerja Yang Dirumahkan Akibat Pandemi Covid-19 Di PT. Global Retailindo Pratama*. JMM-Jurnal Masyarakat Merdeka, Vol. 3, No. 1, Hal. 19.

- 1) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
- 2) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 3) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK.
- 6) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.
- 7) Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
- 8) Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2021 Tentang Pemenuhan Kewajiban Penggunaan Tenaga Kerja Dalam Negeri.
- 9) Peraturan Presiden Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengadaan Tenaga Kerja Asing.

Berdasarkan Ketentuan diatas maka dapat dirumuskan Hukum Ketenagakerjaan adalah semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja.

C. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 25 Tentang Ketenagakerjaan berbunyi : “ Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”²⁴

Sedangkan menurut Menurut Kuncoro (2016) pemutusan hubungan kerja diartikan sebagai adanya pemberhentian hubungan kerja secara permanen antara instansi dengan karyawan. Perpindahan karyawan dari instansi satu ke instansi lainya atau diberhentikan karyawan dari instansi yang mengupayakan dengan berbagai alasan. Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan suatu proses dimana sebuah perusahaan mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja karena kepentingan.

Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadi, khususnya dari kalangan para buruh atau pekerja karena dengan pemutusan tersebut para buruh/pekerja kehilangan mata pencaharian guna untuk menghidupi diri dan keluarganya. Menurut Lalu Husni, PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, terutama dari kalangan buruh/pekerja karena dengan PHK buruh/pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pengusaha, pekerja/buruh, atau pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.²⁵

²⁴ Pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

²⁵ Lalu Husni. *Op.Cit*, Hal. 195.

Saat ini banyak perusahaan yang mengalami kondisi keuangannya kurang baik, sehingga menuntut beberapa perusahaan melakukan upaya penghematan di segala bidang termasuk di bidang ketenagakerjaan, selain keinginan untuk melakukan efisiensi di bidang pekerjaan dengan tujuan menyederhanakan posisi-posisi yang dinilai tidak perlu agar perusahaan tetap dapat terus survive dan bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain. Pada dasarnya kebijakan PHK oleh perusahaan tidak serta merta merupakan kebijakan yang merugikan karyawan.²⁶ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Pasal 153 Tentang Cipta Kerja menyebutkan Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan yang berbunyi :

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja/buruh menikah;
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. Pekerja/buruh yang mengadakan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;

²⁶ Nikodemus Maringan. "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion, Vol. 3 Edisi 3 tahun 2015, Diunduh dari <https://media.neliti.com/media/publications/146819-ID-none.pdf>, Hal. 2.

- j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

2. Faktor-faktor Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak

Pada dasarnya pemutusan hubungan kerja merupakan tindakan yang sejauh mungkin harus diusahakan jangan sampai terjadi. Akan tetapi pengalaman menunjukkan sering tidak dapat terelakkan. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya.

Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:²⁷

1. Faktor Pribadi

- a. Usia, pekerja muda mempunyai tingkat turnover yang lebih tinggi daripada pekerja-pekerja yang lebih tua. Semakin tinggi usia seseorang, semakin rendah intensi untuk melakukan turnover. Pekerja yang lebih muda lebih tinggi kemungkinan untuk keluar. Hal ini mungkin disebabkan pekerja yang lebih tua enggan berpindah-pindah tempat kerja karena berbagai alasan seperti tanggung jawab keluarga, mobilitas yang menurun, tidak mau repot pindah kerja dan memulai pekerjaan di tempat kerja baru, atau karena energi yang sudah berkurang, dan lebih lagi karena senioritas yang belum tentu diperoleh ditempat kerja yang baru walaupun gaji dan fasilitasnya lebih besar.
- b. Lama Kerja, pemutusan hubungan kerja lebih banyak terjadi pada pekerja dengan masa kerja yang lebih singkat. Interaksi dengan usia, kurangnya sosialisasi awal merupakan keadaan-keadaan yang

²⁷ Mardiyati, S. *Jaminan Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*. Disiplin: Majalah Civitas Akademika Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Sumpah Pemuda, Vol. 29, No. 1, (2023). Hal. 33-42.

memungkinkan terjadinya turnover tersebut. Pekerja sering pula menemukan harapan-harapan mereka terhadap pekerjaan atau perusahaan itu berbeda dengan kenyataan yang mereka dapat. Disamping itu, umumnya pekerja yang masih muda masih memiliki semangat tinggi untuk mencari lapangan pekerjaan yang lebih menjamin dan memiliki gaji serta fasilitas yang lebih baik.

- c. Keikatan terhadap Perusahaan, seorang pekerja yang mempunyai rasa keikatan yang kuat terhadap sebuah perusahaan tempat ia bekerja berarti memiliki atau mempunyai perasaan memiliki terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan perusahaan, rasa aman, tujuan dan arti hidup, serta gambaran hidup yang positif. Akibat secara langsung adalah menurunnya dorongan diri untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan.

2. Kepuasan Kerja

Ketidakpuasan yang menjadi penyebab turnover memiliki banyak aspek, diantara aspek-aspek itu adalah ketidakpuasan terhadap manajemen perusahaan, kondisi kerja, mutu pengawasan, penghargaan, gaji, promosi, dan hubungan interpersonal. Oleh karena itu kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya PHK secara sepihak oleh perusahaan karena ketidakpuasan kerja dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, kinerja yang buruk, konflik internal, dan bahkan kehilangan motivasi karyawan untuk mempertahankan pekerjaan mereka. Perusahaan cenderung mempertahankan pekerja yang puas dengan pekerjaan mereka karena mereka lebih cenderung berkinerja baik dan berkontribusi positif terhadap kesuksesan perusahaan.

3. Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan memainkan peran penting dalam mempengaruhi terjadinya PHK secara sepihak karena budaya tersebut mencerminkan nilai, norma, dan sikap yang dianut oleh sebuah perusahaan. Jika budaya perusahaan tidak mendukung keadilan, kesejahteraan pekerja atau komunikasi yang terbuka, hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat. Pekerja mungkin merasa tidak dihargai, tidak aman, atau tidak puas dengan lingkungan kerja mereka, yang dapat meningkatkan resiko konflik dan akhirnya PHK. Sebaliknya perusahaan dengan budaya yang mendukung keseimbangan kerja-hidup, penghargaan terhadap karyawan, dan komunikasi yang terbuka cenderung memiliki tingkat PHK yang lebih rendah karena pekerja merasa dihargai dan termotivasi untuk tetap bertahan pada sebuah perusahaan.

Selain faktor diatas, adapula faktor-faktor pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Pasal 154A ayat (1) yang berbunyi :

- (1) Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:
 - a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh;
 - b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
 - c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun;
 - d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
 - e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
 - f. Perusahaan pailit;
 - g. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

1. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam Pekerja/Buruh;
2. Membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
3. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;
4. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;
5. Memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melakukan pekerjaan diluar yang diperjanjikan; atau
6. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja;
- h. Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;
- i. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memnuhi syarat:
 1. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 2. Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 3. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
- j. Pekerja/Buruh mangkir selama 5(lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
- k. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- l. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
- m. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- n. Pekerja/ Buruh memasuki usia pensiun; atau
- o. Pekerja/ Buruh meninggal dunia.

3. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut penelitian Hidayani dan Munthe dikenal ada beberapa jenis PHK, yaitu:

1. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha merupakan masalah yang sangat penting dalam hubungan kerja. Oleh karena itu baik dalam ketentuan maupun dalam praktek yang dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh majikan ini dianggap dapat menimbulkan persoalan fatal dari pihak pengusaha kepada pihak pekerja.

Dalam pemutusan hubungan kerja ini terdapat dua sudut pandang yang berbeda diantara kedua belah pihak yaitu pihak pekerja dan pengusaha. Disatu sisi, pihak pengusaha berpandangan dengan adanya pemutusan hubungan kerja maka operasional perusahaan dapat dipertahankan, dan dapat dihindari pemborosan tenaga kerja atau penghematan biaya usaha ataupun berdaya guna untuk menjaga keseimbangan perusahaan dan berbagai alasan lain yang muncul, dalam hal ini pihak pengusaha selalu berkeinginan bebas secara murni dari segala tuntutan kewajiban yang membebaninya. Disisi lain pihak pekerja berpandang bahwa pemutusan hubungan kerja adalah putusnya mata pencaharian.

Dimana putusnya mata pencaharian adalah titik awal kesengsaraan pekerja dan orang-orang yang ditanggungnya. Persoalan utamanya yaitu tidak adanya lagi kepastian tetap bekerja dan jaminan pendapatan. Meskipun sekiranya pekerja

telah memperoleh pekerjaan baru, namun dalam hal itu muncul pula pertimbangan yang meliputi pertimbangan ekonomis dan non ekonomis.²⁸

2. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh.

Jika pihak pemberi kerja mempunyai hak untuk mengakhiri hubungan kerja melalui pemutusan hubungan kerja demikian pula sebaliknya dengan pekerja, sesuai dengan prinsip bahwa pekerja/buruh tidak boleh dipaksa untuk terus bekerja jika sang pekerja tidak menghendaknya. Dalam pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh, maka seorang pekerja harus menyatakan kehendaknya dalam waktu 1 (satu) bulan sebelum mengundurkan diri dari pekerjaan. Seandainya pekerja/buruh mengundurkan diri secara diam-diam perbuatan pekerja tersebut dianggap perbuatan melawan hukum. Untuk menghindari segala akibat dari tindakan yang berlawanan dengan hukum seorang pekerja harus secepatnya membayar ganti rugi atau mengakhiri hubungan kerja tersebut secara mendesak.

Adapun alasan yang mendesak yang dikemukakan pihak pekerja/buruh diantaranya:

- 1) Pemberi kerja sering melakukan penganiayaan, penghinaan, ancaman kepada pekerja/buruh atau anggota keluarga pekerja/buruh yang bersangkutan.
- 2) Pemberi kerja membujuk pekerja atau anggota keluarga pekerja untuk melakukan perbuatan yang melanggar undang-undang atau asusila.
- 3) Pemberi kerja sering membayar upah atau gaji dalam keadaan terlambat atau tidak tepat waktu.
- 4) Pemberi kerja tidak memenuhi pembayaran biaya makan dan biaya pemondokan yang telah diperjanjikan sebelumnya.
- 5) Pemberi kerja tidak memberikan pekerjaan yang cukup kepada pekerja yang upahnya ditetapkan berdasarkan hasil pekerjaan yang dilakukan.
- 6) Pemberi kerja sering menyuruh pekerja/buruh untuk bekerja pada perusahaan lain.

²⁸ Sri Hidayani, Riswan Munthe. *Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha*, Jurnal Magister Hukum UMA, Vol. 11, No. 2, Desember (2018), Hal. 131.

- 7) Pemberi kerja memberikan pekerjaan yang dapat menimbulkan bahaya besar bagi jiwa, kesehatan, kesusilaan atau reputasi yang tidak terlihat ketika perjanjian dibuat.
- 8) Pemberi kerja telah menyebabkan pekerja/buruh tidak cakap lagi untuk bekerja.

3. Hubungan kerja putus demi hukum.

Jika suatu perjanjian kerja (*arbeidscontract*) yang dibuat untuk waktu tertentu, misalnya dalam kerja borongan tentu saja akan selesai dalam waktu tertentu. Maka hubungan kerja seperti ini akan putus dengan sendirinya ketika selesainya pekerjaan tersebut. Sehingga pemutusan hubungan kerja demikian sering disebut dengan pemutusan hubungan kerja putus dem hukum. Jika waktu perjanjian itu sudah lewat, maka tidak perlu disyaratkan adanya pernyataan pengakhiran atau adanya tenggang waktu pengakhiran. Hubungan kerja putus demi hukum dapat pula terjadi jika pekerja meninggal dunia. Namun, hubungan kerja tidak putus demi hukum jika pemberi kerja yang meninggal dunia.

4. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.

Pada prinsipnya para pihak yang terlibat dalam perjanjian kerjayaitu pihak pemberi kerja dan pekerja kapan saja, bahkan sebelum pekerjaan dimulai berdasarkan alasan yang penting dapat mengajukan permintaan tertulis kepada Pengadilan Negeri yang sesuai domisilinya untuk menyatakan pemutusan hubungan kerja. Biasanya Pengadilan Negeri akan mengabulkan permohonan tersebut setelah memanggil atau mendengar alasan-alasan kedua belah pihak.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengadilan atas permintaan pemberi kerja tidak perlu mendapat izin dari lembaga terkait. Pemutusan hubungan kerja ini juga tidak menimbulkan masalah yang berarti bagi kedua belah pihak. Dari pihak pekerja yang terikat perjanjian seperti ini sudah

memahami posisi dan kedudukannya dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut. Biasanya pekerja dapat mempersiapkan diri untuk mencari pekerjaan lain, ketika terjadinya waktu pemutusan hubungan kerja tersebut akan tiba.²⁹

²⁹ *Ibid.* Hal. 133.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian Hukum adalah suatu penelitian yang mempunyai objek hukum, baik hukum sebagai suatu ilmu dan aturan-aturan yang sifatnya dogmatis maupun hukum yang berkaitan dengan perilaku dan kehidupan masyarakat.

Peter Mahmud Marzuki, mendefinisikan penelitian hukum adalah suatu kegiatan ilmiah, yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya. Suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi, hal ini sesuai dengan karakter ilmu hukum.³⁰

Ruang lingkup penelitian ini dimaksudkan terbatas pada permasalahan yang akan diteliti. Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah membahas mengenai Bagaimana hak-hak pekerja yang di PHK secara sepihak oleh perusahaan menurut Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja dan upaya apakah yang dapat dilakukan oleh pekerja terhadap perusahaan yang tidak memenuhi kewajibannya terhadap pekerja yang di PHK secara sepihak menurut Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

B. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah suatu cabang hukum yang mempelajari dan menganalisis hukum sebagai suatu sistem aturan dan norma yang mengatur perilaku manusia dalam masyarakat. Hukum normatif berfokus pada studi terhadap norma-norma hukum yang berlaku dan bagaimana norma-norma tersebut diimplementasikan dalam praktik hukum.

³⁰ Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2005).

C. Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer ini merupakan sumber hukum yang menjadi dasar atau acuan utama dalam pembentukan, pelaksanaan, dan penegakan hukum. Bahan hukum primer ini meliputi Peraturan Perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas dalam skripsi ini, seperti Undang-undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum.

c. Bahan hukum tersier

Bahan Hukum Tersier Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang merupakan pelengkap yang sifatnya memberikan petunjuk atau penjelasan tambahan terhadap bahan hukum primer dan sekunder.

D. Metode Pendekatan

Metode pendekatan adalah suatu metode yang merujuk pada strategi atau cara sistematis yang digunakan untuk mendekati dan memahami suatu fenomena atau masalah penelitian.

Menurut **Peter Mahmud**, terdapat beberapa metode pendekatan adalah sebagai berikut :

a. Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*)

- b. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)
- c. Pendekatan Historis (*Historical Approach*)
- d. Pendekatan Komparatif (*Comparative Approach*)
- e. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan Pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.
2. Berdasarkan Pendekatan konseptual (*Conceptual Approach*) beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang didalam ilmu hukum.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kepustakaan (*Library Research*). Metode kepustakaan adalah metode yang digunakan untuk memperoleh data yang telah tersedia di perpustakaan. Adapun cara yang dilakukan untuk mendapatkan data di perpustakaan yaitu dengan membaca, mempelajari, dan membahas buku-buku yang tersedia di perpustakaan seperti buku literatur, jurnal, karya ilmiah, dokumen-dokumen lainnya yang ada kaitannya dengan skripsi ini.

F. Metode Analisis Data

Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah menggunakan metode analisis data Kualitatif. Metode analisis data kualitatif adalah suatu proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh serta mengembangkan pola tematik untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang fenomena yang diteliti melalui metode studi literatur, dan bahan-bahan lainnya.

