

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Indonesia merupakan negara hukum yang termaktub di Pasal 1 ayat (3) Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, sehingga segala aspek kehidupan dalam kemasyarakatan, kebangsaan, dan berkenegaraan termasuk pemerintahan harus senantiasa berdasarkan hukum.¹ Selain sebagai negara hukum, Indonesia juga menganut sistem *welfare state* (negara kesejahteraan) sebagai mana terdapat dalam Undang – Undang Negara Republik Indonesia alinea ke – 4 (empat) bahwa : “Negara Indonesia selain bertugas menyelenggarakan pemerintahan juga berkewajiban menyelenggarakan kesejahteraan umum “. Tugas negara yang berkewajiban menyelenggarakan kesejahteraan umum inilah termasuk turut campur tangan dalam bidang kehidupan ketenagakerjaan.

Menganut sistem *welfare state* (kesejahteraan), maka negara harus ikut campur tangan dalam kehidupan rakyat, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan. Dampak ikut campur tangan negara dalam bidang ketenagakerjaan membawa akibat terjadinya suatu pergeseran dalam hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan, yaitu yang semula Hukum Perburuhan atau Hukum Ketenagakerjaan ini merupakan aspek hukum perdata, bergeser ke aspek Hukum Publik atau Hukum Administrasi Negara.²

Sesuai identitas Indonesia sebagai negara hukum maka semua peraturan ketenagakerjaan yang dikeluarkan oleh negara harus mengacu kepada Undang – Undang Dasar Negara

¹ Jimmly Asshiddiqie, *Perihal Undang – Undang*, Rajawali Press, Jakarta, 2010, hlm.256.

² Mohammad Kusnadi, *Pengantar Hukum Tata Negara Indonesia*, Pusat Studi HTN Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Depok, 1976, hlm. 5.

Republik Indonesia Tahun 1945, antara lain pada Pasal 27 ayat (2), yang menyatakan “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Selain merupakan negara kesejahteraan, Negara Indonesia juga sebagai negara hukum yang artinya semua dari negara, khususnya pemerintahan dalam tindakan – tindakannya baik tindakan pemerintahan terhadap rakyat, maupun tindakan antar pemerintahan tersebut harus sesuai dengan hukum yang berlaku, dan semua penduduk dalam perhubungan kemasyarakatan harus tunduk pada peraturan yang berlaku.³ Identitas Indonesia sebagai negara hukum mempunyai pengertian negara Indonesia harus berdiri berdasarkan hukum, artinya semua tindakan eksekutif, legislatif, yudikatif maupun rakyat diatur oleh hukum.⁴

Kehidupan manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut maka manusia dituntut untuk bekerja, oleh karena itu setiap manusia tidak mudah untuk mencapai segala sesuatu dengan mudah sehingga harus berusaha melakukan suatu pekerjaan. Menurut Iman Soepomo tujuan manusia melakukan suatu pekerjaan adalah untuk mendapatkan penghasilan guna membiayai dan memenuhi kebutuhan bersama keluarga, yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁵

Setiap manusia sebagai makhluk sosial atau menurut Aristoteles, manusia merupakan *zoon politicon* yang artinya senantiasa berhubungan dan berinteraksi dengan orang lain, manusia tidak mungkin hidup sendiri tanpa bantuan orang lain bahkan pada bidang dunia kerja. Dalam usaha untuk mencapai kebutuhan hidup manusia perlu mendapat bantuan dari orang lain. Hal ini dapat dilihat dengan adanya proses kerjasama antara pihak

³ Wiryono Projodikoro, *Azas – Azas Ilmu Hukum*, cetakan ke -2, 1981, hlm.37.

⁴ *Ibid.*

Legislatif bertugas untuk membuat undang – undang, Eksekutif bertugas menerapkan atau melaksanakan undang – undang, sedangkan Yudikatif bertugas mempertahankan pelaksanaan undang – undang.

⁵ Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab, Cet.2*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2001, hlm. 178.

perusahaan/pengusaha dan pihak pekerja/buruh, kerjasama antara perusahaan/pengusaha dengan perusahaan/pengusaha lainnya, kerja sama antara perusahaan/pengusaha, serikat pekerja/buruh dengan lembaga, kerja sama antara perusahaan/pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dengan pemerintah dan kerjasama antara pekerja/buruh dengan pekerja/buruh lainnya. Tujuan kerjasama tersebut adalah guna membangun dan meningkatkan mutu sebuah perusahaan, sehingga pihak pengusaha dapat memperoleh keuntungan dengan hasil yang dikerjakan oleh pihak pekerja/buruh dan sebaliknya dengan pihak buruh akan memperoleh imbalan atau upah atas jasa yang diberikan oleh pengusaha.

Setiap perusahaan mempunyai tanggungjawab sosial, yaitu kepedulian dan komitmen moral perusahaan terhadap kepentingan masyarakat, terlepas dari kalkulasi untung dan rugi perusahaan.⁶ Namun kenyataannya masih banyak perusahaan menolak bertanggungjawab atas hak – hak pekerja sehingga masih banyak didapati perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Perselisihan yang terjadi merupakan masalah yang wajar karena telah menjadi kodrat manusia. Hal yang penting sekarang adalah bagaimana mencegah atau memperkecil perselisihan dan mendamaikan kembali antara mereka yang berselisih, bahkan mengingat subjek hukum pun telah lama mengenal badan hukum, maka para pihak yang terlibat di dalamnya pun semakin banyak. Semakin beragam corak kehidupan masyarakat, maka ruang lingkup kejadian atau peristiwa perselisihan meliputi ruang lingkup semakin luas, diantaranya yang sering mendapat sorotan adalah perselisihan hubungan industrial.

Perselisihan hubungan industrial terjadi karena pekerja/buruh dan perusahaan atau antara organisasi buruh dengan organisasi perusahaan. Banyak kejadian atau peristiwa konflik atau perselisihan yang penting adalah solusi untuk penyelesaiannya yang harus objektif dan adil.

⁶ Masitah Pohan, *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Buruh*, Pustaka Bangsa Press, Medan, 2011, hlm.1.

Hubungan Industrial tidak dapat dipisahkan dengan hukum ketenagakerjaan yang melibatkan tiga komponen utama dalam pelaksanaannya, yaitu pemerintah, pengusaha dan pekerja.

Adanya perselisihan dalam bidang ketenagakerjaan antara perusahaan dengan pekerja biasanya berpokok pangkal karena adanya perasaan – perasaan kurang puas. Perusahaan mengeluarkan kebijakan – kebijakan yang menurut pertimbangannya sudah baik tetapi setiap pekerja/buruh mempunyai pandangan atau pertimbangan berbeda -beda atas kebijakan tersebut, akibat dari kebijakan yang diberikan oleh perusahaan itu menjadi tidak sama. Pekerja/buruh yang merasa puas dengan kebijakan yang diberi akan tetap bekerja dan semakin semangat, sedangkan pekerja/buruh yang tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun sehingga terjadi perselisihan – perselisihan.

Salah satu perselisihan hubungan industrial yang menarik untuk diteliti yang terjadi di Sumatera Utara adalah pekerja bernama Emman Dharma Putra Zendrato dengan pihak perusahaan PT BANK DANAMON INDONESIA,Tbk., HC REGION MEDAN, berkedudukan di Graha Bank Danamon Lt.6 Jalan P.Diponegoro Nomor 35 Medan, Provinsi Sumatera Utara, PT BANK DANAMON INDONESIA,Tbk., Area Manager SND09 SUMATERA I, berkedudukan di Jalan Nibung Utama Nomor 3 - 4 Medan, Provinsi Sumatera Utara, PT BANK DANAMON INDONESIA Tbk., berkedudukan di Menara BANK DANAMON Jalan HR Rasuna Said Blok C Nomor 10 Kelurahan Karet, Kecamatan Setiabudi, RT.3/RW.1 Jakarta Selatan 12920, dan PT BANK DANAMON., Tbk, Cabang Padang Sidempuan, berkedudukan di Jalan Sudirman (ex merdeka) Nomor 22 Kota Padang Sidempuan Sumatera Utara. Pekerja yang bernama Emman Dharma Putra Zendrato menerima konfirmasi mutasi dari cabang Bank Danamon Gunung Sitoli

ke Bank Danamon PadangSidempuan melalui email dan telepon dari Area Manager yaitu Kasteria Ginting. Atas informasi mutasi sepihak tersebut yang didapatkan oleh Emman Dharma Putra Zendrato merasa keberatan karena istri penggugat sedang hamil tua dan juga ASN di Gunung Sitoli yang semisal menerima mutasi dari perusahaan butuh proses untuk mengurus kepindahan istrinya.

Emman Dharma Zendrato memberi balasan resmi kepada Area Manager Kasteria Ginting atas konfirmasi panggilan kerja I yang isinya menolak untuk menghadiri dengan alasan ingin di bicarakan (mediasi) sesuai anjuran Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP). Anjuran tersebut tidak pernah terlaksanakan sehingga pekerja Emman Dharma Putra Zendrato mendapat pemberitahuan dari email oleh PT BANK DANAMON INDONESIA,Tbk., HC REGION MEDAN telah dianggap mangkir dan diskualifikasi mengundurkan diri dan menerapkan Pasal 168 dan dianggap bukan karyawan lagi sejak email tersebut diterima. Penggugat merasa semakin keberatan lagi dengan pemutusan hubungan kerja yang sepihak dilakukan oleh PT.BANK DANAMON karena dalam hal ini penggugat tidak pernah merasa melakukan kesalahan dalam hal bekerja sehingga penggugat melaporkan permasalahan ini dengan menyurati Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) dan melaporkan ke Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara.

Bahwa terhadap tindakan PT. Bank Danamon tersebut, pekerja akhirnya mengajukan gugatan ke PHI dan telah diputuskan melalui Putusan No. 96/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn yang mana amar putusannya menyatakan bahwa Pekerja menang kemudian pihak Pengusaha merasa tidak puas terhadap putusan No 96/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn dan

melakukan upaya hukum kasasi yang telah di putus melalui putusan No.1023 K/Pdt.Sus-PHI/2019, dimana pada putusan Kasasi, pihak pengusaha dinyatakan Menang.

Bahwa terhadap permasalahan yang sama, terdapat putusan yang berbeda antara putusan ditingkat PN dengan Nomor 96/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn dengan putusan_ditingkat Kasasi MA dengan Nomor 1023 K/Pdt.Sus-PHI/2019 perbedaan putusan tersebut menjadi sesuatu yang menarik bagi Peneliti untuk diteliti terkait pertimbangan Hakim dalam menjatuhkan putusan.

Berdasarkan uraian diatas, sangat menarik untuk menjadikan permasalahan tersebut sebagai obyek penelitian bagi penulis, dikarenakan adanya Perbedaan Putusan Baik ditingkat PHI di Pengadilan Negeri dan ditingkat Kasasi pada Mahkamah Agung.

Oleh sebab itu permasalahan ini akan dikaji lebih lanjut dalam sebuah skripsi dengan judul “ **Analisis Hukum Terhadap Putusan Tentang Pengusaha Yang Melakukan PHK Karyawan Dengan Alasan Mangkir (Studi Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Medan Dan Mahkamah Agung Terhadap Putusan Nomor 96/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.MDN Dan Putusan Nomor 1023K/Pdt.Sus-PHI/2019)**”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka perumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Apakah alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang digunakan oleh PT. BANK DANAMON INDONESIA telah sesuai berdasarkan Undang – Undang Ketenagakerjaan di Indonesia (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor : 96/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn dan Putusan Mahkamah Agung Nomor : 1023 K/Pdt.Sus-PHI/2019) ?

2. Apakah Amar Putusan Mahkamah Agung Nomor : 1023 K/Pdt.Sus-PHI/2019 telah sesuai dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang digunakan oleh PT. BANK DANAMON INDONESIA telah sesuai dengan berdasarkan Undang – Undang Ketenagakerjaan di Indonesia (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor : 96/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn dan Putusan Mahkamah Agung Nomor : 1023 K/Pdt.Sus-PHI/2019).
2. Untuk mengetahui apakah Amar Putusan Mahkamah Agung Nomor : 1023 K/Pdt.Sus-PHI/2019 telah sesuai dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

D. Manfaat Penelitian

Suatu penelitian akan bernilai ketika penelitian tersebut mempunyai manfaat dari penelitian yang dilaksanakan. Adapun beberapa manfaat di antaranya adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a) Memberikan manfaat untuk menambah serta mengembangkan ilmu pengetahuan secara khusus, sesama mahasiswa, serta semua pihak yang membaca tulisan di bidang

hukum, khususnya di bidang hukum bisnis dan lebih khususnya lagi mengenai alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang digunakan oleh PT. BANK DANAMON INDONESIA telah sesuai dengan berdasarkan Undang – Undang Ketenagakerjaan di Indonesia (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor : 96/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn dan Putusan Mahkamah Agung Nomor : 1023 K/Pdt.Sus-PHI/2019).

- b) Memberikan manfaat untuk menambah dan mengembangkan pengetahuan dan juga semua pihak yang membaca mengenai apakah Amar dari Putusan Mahkamah Agung Nomor : 1023 K/Pdt.Sus-PHI/2019 telah sesuai dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

2. Manfaat Praktis

- a) Memberikan manfaat bagi pengusaha dan pekerja sebagai masukan atau saran dalam hal bagaimana alasan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan.
- b) Memberikan manfaat bagi penegak hukum sebagai masukan, saran, dan bahan bacaan atau referensi, khususnya yang berhubungan dengan alasan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha dan pekerja.
- c) Memberikan manfaat bagi masyarakat untuk mengetahui dan menambah ilmu pengetahuannya mengenai alasan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha dan pekerja.

3. Manfaat Bagi Peneliti

- a) Memberikan Manfaat bagi Peneliti didalam Pekerjaan, agar bisa mentaati dan menjalankan aturan Perusahaan

- b) Memberikan manfaat bagi Peneliti untuk menjalankan pekerjaan sesuai hak dan kewajibannya di Perusahaan

E. Kerangka Pemikiran

1. Analisis Yuridis adalah kegiatan merangkum sejumlah data besar yang masih mentah kemudian mengelompokkan atau memisahkan komponen komponen serta bagian – bagian yang relevan untuk kemudian mengaitkan data yang dihimpun untuk menjawab permasalahan. Analisis merupakan usaha menggambarkan pola – pola secara konsisten dalam data sehingga hasil analisis dapat dipelajari dan diterjemahkan dan memiliki arti.⁷ Sedangkan yuridis adalah hal yang diakui oleh hukum, didasarkan oleh hukum dan hal yang membentuk keteraturan serta memiliki efek terhadap pelanggaran, yuridis merupakan suatu kaidah yang dianggap hukum atau dimata hukum dibenarkan keberlakuannya, baik yang berupa peraturan – peraturan, kebiasaan, etika bahkan moral yang menjadi besar penilainnya.
2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau masyarakat.
3. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, guna menghasilkan barang atau jasa.

⁷ Surayin, *Kamus Bahasa Indonesia (analisis)*, Yrama Widya, Bandung, 2001, hlm. 10.

5. Hubungan kerja adalah antara pekerja/buruh dengan pengusaha, yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh pekerja/buruh dengan pengusaha, dimana pekerja/buruh menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.
6. PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang arah dan tujuan penulisan skripsi ini, maka secara garis besar dapat digambarkan sistematika skripsi sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan berisikan gambaran singkat mengenai isi skripsi yang terdiri dari Latar Belakang, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kerangka Pemikiran, dan Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisikan gambaran umum tentang alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang digunakan oleh PT. BANK DANAMON INDONESIA telah sesuai berdasarkan Undang – Undang Ketenagakerjaan di Indonesia (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor : 96/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn dan Putusan Mahkamah Agung Nomor : 1023 K/Pdt.Sus-PHI/2019). Penyusun akan menjelaskan tinjauan umum mengenai perlindungan hukum pekerja, tinjauan mengenai perusahaan dan pekerja, tinjauan mengenai hubungan kerja, dan tinjauan mengenai pemutusan hubungan kerja.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan dirinci dalam beberapa sub di antaranya tentang ruang lingkup penelitian, jenis penelitian, metode pendekatan, sumber bahan hukum, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan jawaban dari penulisan skripsi ini, yaitu dengan menganalisa hasil penelitian dari studi kepustakaan, yaitu alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang digunakan oleh PT. BANK DANAMON INDONESIA telah sesuai berdasarkan Undang – Undang Ketenagakerjaan di Indonesia (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor : 96/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn dan Putusan Mahkamah Agung Nomor : 1023 K/Pdt.Sus-PHI/2019) dan apakah Amar Putusan Mahkamah Agung Nomor : 1023 K/Pdt.Sus-PHI/2019 telah sesuai dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini akan berisikan kesimpulan yang merupakan jawaban dari permasalahan yang ada sebagai hasil penelitian dan saran - saran dari keseluruhan skripsi serta berbagai lampiran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Mengenai Perjanjian Kerja

Berdasarkan hukum perburuhan ada beberapa pengertian tentang perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 ayat (14) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Sedangkan menurut M.Yahya Harahap perjanjian (*verbintennis*) adalah “ Suatu hubungan hukum kekayaan/harta benda antara dua orang atau lebih, yang memberi kekuatan hak pada satu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasi”.⁸ Perjanjian kerja menurut Subekti adalah perjanjian antara seorang karyawan dengan pengusaha, perjanjian ditandai oleh ciri – cirinya adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya hubungan diperatas (*dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan dimana pihak yang satu (pengusaha) berhak memberikan perintah – perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.⁹

1. Unsur – Unsur di Dalam Perjanjian Kerja

Menurut seorang pakar Hukum Perburuhan dari negeri Belanda, yaitu M.G.Rood, beliau menjelaskan bahwa suatu perjanjian kerja baru ada manakala didalam perjanjian kerja tersebut telah memenuhi 4 (empat) syarat, yaitu berupa unsur – unsur yang terdiri dari¹⁰ :

a. Adanya unsur work atau pekerjaan

Suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut harus dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Pada dasarnya sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan langsung terhadap dengan

⁸ M. Yahya Harahap, *Segi – Segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1986, hlm. 6.

⁹ Djumadi, 2004, *Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 30.

¹⁰ Djumadi halaman 35- 36

keterampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut akan putus demi hukum.¹¹

b. Adanya unsur servis atau pelayanan

Dalam hubungan kerja kedudukan pengusaha/majikan adalah sebagai pemberi kerja, sehingga berhak dan berkewajiban untuk memberi perintah – perintah yang berkaitan dengan pekerjaan. Pekerja harus tunduk pada perintah orang lain/perusahaan, yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan di bawah perintah orang lain si majikan. Dengan adanya ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa si pekerja dalam melakukan pekerjaannya dibawa wibawa si majikan.¹²

Pada dasarnya bahwa prinsip dalam unsur servis ini adalah suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh si pekerja dan harus bermanfaat bagi si pemberi kerja, dan sesuai dengan apa yang dimuat dalam isi perjanjian kerja. Oleh karena itu jika suatu pekerjaan yang tujuannya bukan untuk memberikan manfaat bagi si pekerja, tetapi mempunyai tujuan untuk kemanfaatan si pekerja itu sendiri, maka perjanjian tersebut jelas bukan merupakan perjanjian kerja.

c. Adanya unsur Time atau Waktu Tertentu

Unsur ini berarti adanya suatu waktu tertentu untuk melakukan pekerjaan dimaksud atau lamanya melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pemberi kerja.¹³ Hubungan kerja tersebut harus dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang – undangan.¹⁴ Hal ini diperlukan

¹¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Edisi Revisi ke -12*, PT.Rajagrafindo Persada, Depok, 2004, hlm 63.

¹² Rood, *Hukum Perburuhan (Bahan Penataran)*. Fakultas Hukum Universitas Padjajaran, Bandung, 1989, hlm.28.

¹³ Tim Pengajar Hukum Perburuhan, *Seri Buku Ajar : Hukum Perburuhan*, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Depok, 2000, hlm. 70.

¹⁴ Djumadi., *Op.cit.*, hlm. 39.

untuk menghindari kemungkinan kesewenang – wenangan baik oleh pihak pengusaha dengan mempekerjakan pekerja tanpa mengenal waktu, atau pihak pekerja yang bekerja sesuka hati sesuai keinginannya saja kapan hendak bekerja.

d. Adanya Unsur Upah

Berdasarkan pasal 1 angka 30 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang – undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah dilakukan. Upah adalah imbalan prestasi yang wajib dibayar oleh pengusaha untuk pekerjaan itu. Jika pekerjaan diharuskan memenuhi prestasi yaitu pengusaha, maka pengusaha sebagai pihak pemberi kerja wajib pula memenuhi prestasinya, berupa pembayaran atas upah. Dengan demikian upah memegang peranan penting dalam perjanjian kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada upah maka suatu hubungan bukan merupakan suatu hubungan kerja.

2. Jenis – Jenis Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja terdiri dari dua macam jenis, yaitu Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu.¹⁵

a. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu

¹⁵ Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm.57.

Berdasarkan Kitab Undang – Undang Hukum Perdata Pasal 1603 e ayat (1) yang mengatur mengenai perjanjian kerja untuk waktu tertentu : “ Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian atas peraturan – peraturan atau dalam peraturan perundang – undangan atau jika semua itu tidak ada menurut kebiasaan”.

Perjanjian kerja waktu tertentu merupakan perjanjian kerja yang didasarkan atas jangka waktu atau selesainya sesuatu pekerjaan. Perjanjian kerja ini berlaku sesuai dengan yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Bila jangka waktunya habis maka dengan sendirinya perjanjian kerja berakhir sehingga terjadi pemutusan hubungan kerja. Perjanjian kerja waktu tertentu juga dapat berakhir dengan selesainya suatu pekerjaan. Perjanjian kerja waktu tertentu menurut Pasal 59 ayat (1) Undang – Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah pekerjaan waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- (1) Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya
- (2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama
- (3) Pekerjaan yang musiman
- (4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan
- (5) Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang sifatnya tetap. PKWTT dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan dan tidak wajib mendapatkan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Jika PKWTT dibuat secara lisan, maka klausul – klausul yang berlaku di antara mereka (antara pengusaha dengan pekerja) adalah klausul – klausul sebagaimana yang diatur dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan.

PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Selama masa percobaan pengusaha wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.

3. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Berdasarkan Pasal 61 ayat 1 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja berakhir apabila :

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

Perjanjian kerja tidak berakhir dikarenakan meninggalnya pengusaha atau pengalihan hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Dalam pengalihan perusahaan maka hak – hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab

pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak – hak pekerja/buruh.

Dalam Pasal 62 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur 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. Hal ini merupakan *asas fairness* (keadilan) yang berlaku baik pengusaha maupun pekerja agar kedua saling mematuhi dan melaksanakan perjanjian kerja yang telah dibuat dan ditandatangani.

B. Tinjauan Umum tentang Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja berdasarkan pasal 1 ayat (25) Undang – Undang tentang Ketenagakerjaan adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja merupakan pemutusan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, atau berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam kontrak kerja, sebagai akibat perselisihan antara pekerja dengan pengusaha. Ketika terjadi pemutusan hubungan kerja karena suatu konflik, keadaan ini akan berdampak pada kedua belah pihak terutama pekerja/buruh yang rentan, dan dapat dikatakan pemutusan mata pencaharian bagi pekerja dan keluarganya. Sehingga Pasal 150 Undang – Undang Nomor

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja pada perusahaan atau bukan badan hukum milik perseorangan, perkumpulan, atau badan hukum (baik swasta maupun milik negara), serta badan usaha sosial dan badan usaha lainnya.

2. Jenis – Jenis dan Syarat – Syarat Pemutusan Hubungan Kerja

Syarat – syarat dalam pemutusan hubungan kerja di perusahaan tidak terdapat dalam ketentuan perundang – undangan yang berlaku, dalam praktiknya perjanjian kerja dibuat sepihak oleh pengusaha tanpa menjelaskan syarat – syarat pemutusan hubungan kerja.¹⁶

Dalam waktu tertentu pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan alasan tertentu, sehingga pihak yang dirugikan adalah pekerja/buruh yang telah diakhiri masa kerjanya secara sepihak oleh perusahaan. Pengusaha memanfaatkan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha dalam ketentuan Pasal 1 angka 20 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, yaitu: *“Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang membuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan”*.

Dalam Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 154 Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan apabila memenuhi syarat – syarat sebagai berikut :

- 1) Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh;

¹⁶ W.Susanti, *Syarat – Syarat Pemutusan Hubungan Kerja*, Universitas Narotama, Surabaya, 2019, hlm. 26.

- 2) Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;
- 3) Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- 4) Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure);
- 5) Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- 6) Perusahaan pailit;
- 7) Adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 - (a) menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/ Buruh;
 - (b) membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - (c) 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;
 - (d) tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;
 - (e) memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - (f) memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja

- 8) adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada angka 7 terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
- 9) Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat :
 - (a) mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 - (b) tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - (c) tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
- 10) 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;
- 11) 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;
- 12) Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
- 13) Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- 14) Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau

15) Pekerja/ Buruh meninggal dunia.

Dalam literature hukum ketenagakerjaan, dikenal adanya beberapa jenis pemutusan hubungan kerja (PHK), yaitu :

a. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Majikan/Pengusaha

PHK oleh majikan (pengusaha) dapat terjadi karena alasan apabila buruh tidak lulus masa percobaan, apabila majikan (pengusaha) mengalami kerugian sehingga menutup usaha, atau buruh melakukan kesalahan. Lamanya masa percobaan maksimal adalah 3 bulan, dengan syarat adanya masa percobaan dinyatakan dengan tegas oleh majikan dianggap tidak ada percobaan. Ketentuan lainnya apabila majikan menerapkan adanya training maka masa percobaan tidak boleh dilakukan.

b. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pekerja/buruh adalah pemutusan hubungan kerja atau pengunduran diri yang dilakukan oleh pekerja/buruh tanpa ada unsur paksaan, murni keputusan dari pihak pekerja/buruh itu sendiri.¹⁷

c. Pemutusan Hubungan Kerja Batal Demi Hukum

Pasal 1603 Kitab Undang-undang Hukum Perdata menyebutkan bahwa :
“Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam peraturan undang-undang atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan.”Penyebab pemutusan hubungan kerja demi hukum ada diatur dalam Pasal 154 Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 yaitu:

(1) Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;

¹⁷Nina Puspitasari, *Pemutusan Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Serta Akibat Hukumnya*, Fakultas Hukum Universitas Pasundan, 2016, hlm.42.

- (2) Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pertama kali;
- (3) Pekerja/buruh telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (PKB), atau peraturan perundang-undangan; dan
- (4) Pekerja/buruh meninggal dunia.¹⁸

Dalam pemutusan hubungan kerja demi hukum baik pengusaha dan pekerja/buruh bersifat pasif karena hubungan tersebut berakhir sesuai dengan waktu perjanjian yang telah berakhir atau karena pekerjaan yang diperjanjikan telah selesai.¹⁹

d. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan

Masing – Masing pihak dalam perjanjian kerja dapat meminta pengadilan negeri agar hubungan kerja diputus berdasarkan alasan penting. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan bisa terjadi dengan alasan/sebab :

- (1) Pemutusan Hubungan Kerja karena perusahaan pailit (berdasarkan putusan Pengadilan Niaga)(Pasal 165)
- (2) Pemutusan Hubungan Kerja terhadap anak yang tidak memenuhi syarat untuk bekerja yang digugat melalui lembaga PPHI (Pasal 168)
- (3) Pemutusan Hubungan Kerja karena berakhirnya PK (Pasal 154 huruf b kalimat kedua).

¹⁸ Abdul Khakim, *Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm.178.

¹⁹ New Gunawan, *Pemutusan Hubungan Kerja*, Fakultas Hukum Universitas Atmajaya, Yogyakarta 2018, hlm.21 -22.

C. Tinjauan Umum Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

1. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Banyak orang beranggapan bahwa terjadinya pengakhiran hubungan kerja karena pengusaha mengalami pailit keuangan dan tidak mampu memenuhi gaji atau upah pekerja, dikarenakan pengusaha mengalami kerugian secara terus menerus sehingga pengusaha bangkrut dan tutup.²⁰ Ada enam langkah yang harus diikuti pemberi kerja saat menerapkan Pemutusan Hubungan Kerja, yakni :²¹

1) Menyiapkan Data Pendukung yang Lengkap

Bukti memberikan alasan atau penyebab seorang pekerja diberhentikan. Misalnya, apa bentuk pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja dan bagaimana keadaan perusahaan yang perlu diberhentikan.

2) Pemberitahuan Kepada Tenaga Kerja yang Bersangkutan

Pengusaha wajib memberitahukan kepada pegawai yang bersangkutan setelah menyerahkan dokumen pendukung. Hubungan kerja ini adalah sistem dua pihak, sehingga pekerja tidak boleh diberhentikan secara tiba – tiba tanpa pemberitahuan. Alternatifnya, jika serikat pekerja ada, majikan harus memberi tahu serikat pekerja tentang rencana tersebut sebelum pemecatan.

3) Musyawarah

Dalam hal pemecatan, prosedur pertama adalah musyawarah antara para pihak yaitu pekerja/buruh dan majikan. Musyawarah bertujuan untuk mencapai mufakat yang

²⁰ Imran Nating, *Kepailitan di Indonesia (Pengantar)*, diakses melalui <http://www.solusi.hukum.com/> pada tanggal 26 Februari 2023.

²¹ Rizky Ayu Margina, *Skripsi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Pandemi Covid-19 di Kota Mataram*, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram, Mataram, 2022, hlm.34 – 46.

dikenal dengan istilah dua ara. Dalam pembicaraan tersebut, kedua perusahaan berbicara untuk mencari solusi terbaik bagi perusahaan.

4) Media dengan Dinas Ketenagakerjaan

Jika Anda menemukan bahwa Anda tidak dapat memecahkan masalah dengan cara yang ramah, Anda memerlukan bantuan dari kantor sumber daya manusia setempat untuk menemukan cara untuk memecahkan masalah melalui mediasi atau rekonsiliasi.

5) Melakukan Mediasi Hukum

Jika tidak ada bantuan dari Departemen Sumber Daya Manusia yang ditemukan, banding dapat berlanjut ke pengadilan. Apabila hasil akhirnya tetap terjadi pemecatan, maka akan dilakukan dengan mengajukan permohonan tertulis kepada Pengadilan Tenaga Kerja dengan menyebutkan alasan pemecatan.

6) Persiapan Uang Kompensasi

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, perusahaan wajib membayar santunan kecelakaan pekerja/buruh, dalam hal ini uang pesangon, santunan jasa jangka panjang.

Ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penciptaan Lapangan Kerja dalam Pasal 151 berbunyi sebagai berikut.

- 1) Pengusaha, pekerja, serikat pekerja dan pemerintah harus melakukan segala upaya untuk mencegah pemutusan hubungan kerja.
- 2) Jika pemecatan tidak dapat dihindarkan, pemberi kerja harus memberitahukan kepada pekerja/pekerja dan/atau serikat pekerja tentang maksud dan alasan pemecatan tersebut.

- 3) Apabila pekerja/pekerja diberitahukan dan menolak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, maka pemutusan hubungan kerja tersebut harus diselesaikan melalui perundingan bilateral antara pekerja dengan pekerja/pekerja dan/atau serikat pekerja/serikat pekerja.
- 4) Apabila perundingan bilateral sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak tercapai, maka pemutusan hubungan kerja pada tahap selanjutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan.

2. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja oleh Buruh

Pasal 162 ayat (3) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 mengatur syarat-syarat pengunduran diri yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja atau buruh adalah sebagai berikut:

- (1) Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya tiga puluh hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- (2) Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
- (3) Tetap menjalankan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Pekerja/buruh dapat melakukan mengajukan permohonan kepada pengadilan hubungan industrial (Pasal 169 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003) apabila 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 waktu yang telah ditentukan selama tiga bulan berturut-turut atau lebih;

- (4) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
- (5) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
- (6) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja.²²

Terkait akan pasal ini pekerja/buruh harus berhati-hati karena bila alasan-alasan yang di ajukan tidak terbukti benar, maka dapat berakibat fatal bagi pekerja/buruh itu sendiri yaitu bersangkutan dapat di-PHK oleh pengusaha, tanpa harus ada penetapan, dan tidak berhak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Untuk pekerja/buruh yang sakit berkepanjangan juga dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan pasal 172 Undang-undang nomor 13 tahun 2003.

3. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Ada dua hal yang memungkinkan pengusaha sering diberhentikan: perusahaan mengalami kemunduran, sehingga jumlah pekerja/buruh perlu dirasionalisasikan atau dikurangi. Rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja/buruh tersebut biasanya terjadi karena perusahaan dengan jumlah pekerja/buruh tersebut tidak mampu lagi memenuhi kewajiban hukumnya.²³ Pengusaha tidak diperbolehkan melakukan pemutusan hubungan kerja semata-mata hanya berdasarkan keinginan dari pengusaha itu sendiri karena ada di atur dalam pasal 151 undang-undang nomor 13 tahun 2003, yaitu:

²² Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm.182.

²³ Rizky Ayu Margina, *Skripsi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Pandemi Covid-19 di Kota Mataram*, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram, Mataram, 2022, hlm.53.

- (1) “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”

Majikan (pengusaha) yang mengalami kerugian berdasarkan ketentuan Pasal 163-
Pasal 165 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 dapat memPHK buruhnya apabila :

- 1) PHK massal karena perusahaan tutup akibat tutup akibat mengalami kerugian terus menerus disertai dengan bukti keuangan yang telah diaudit oleh akuntan publik paling sedikit 2 (dua) tahun terakhir, atau keadaan memaksa (force majeure).
- 2) PHK massal karena perusahaan tutup karena alasan perusahaan melakukan efisiensi,
- 3) PHK karena perubahan status atau perubahan kepemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dengan syarat-syarat kerja baru yang sama dengan syarat-syarat kerja lama dan pekerja tidak bersedia melakukan hubungan kerja.
- 4) PHK karena perubahan status atau perubahan kepemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dengan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja diperusahanya dengan alasan apa pun.

Selanjutnya, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh bila pekerja/buruh melakukan kesalahan berat sebagai berikut (pasal 158 undang-undang nomor 13 tahun 2003):

- 1) Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
- 2) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- 3) Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
- 4) Melakukan perbuatan asusila dan perjudian lingkungan kerja.
- 5) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
- 6) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang -undangan.
- 7) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian perusahaan.
- 8) Dengan ceroboh maupun sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahayadi tempat kerja.
- 9) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
- 10) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Selanjutnya PHK oleh majikan dapat terjadi karena adanya kesalahan dari bumh. Kesalahan dari bumh ada dua macam, yaitu kesalahan ringan dan kesalahan berat.

Kesalahan ringan tidak diatur dalam Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 dan Kepmeneker No.Kep-150/Men/2000, tetapi diatur dalam Pasal 18 ayat (1) Permeneker No.Per-4/Men/1986, yaitu :

- 1) Setelah tiga kali berturut – turut pekerja tetap menolak menaati perintah atau penugusan yang layak sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja, KKB atau paraturan perusahaan.
- 2) Dengan sengaja atau karena lalai mengakibatkan dirinya dalam keadaan demikian, sehingga ia tidak dapat menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya .
- 3) Tidak cakap melakukan pekerjaan walaupun sudah dicoba dibidang tugas yang ada.
- 4) Melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam kesepakatan kerja bersama, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja.²⁴

Persyaratan lain yang harus dipenuhi pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) berdasarkan Pasal 158 ayat (2) adalah bukti pendukung :

- 1) Pekerja/buruh tertangkap tangan;
- 2) Ada pengakuan dari pekerja atau buruh yang bersangkutan;
- 3) Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung sekurang-kurangnya 2 orang saksi.²⁵

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa bila pengusaha ingin melakukan pemutusan hubungan kerja harus memiliki alasan dan bukti yang kuat.

4. Hak Buruh Yang Dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja

²⁴ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 37.

²⁵ Eko Wahyudi, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm. 96.

Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 156 menjelaskan “ Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.

a. Uang Pesangon

Uang pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada buruh/pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja buruh/pekerja yang bersangkutan.²⁶ Perhitungan uang pesangon diatur dalam Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sebagai berikut :

- 1) Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- 2) Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) bulan upah;
- 3) Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- 4) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- 5) Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- 6) Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- 7) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;

²⁶ *Ibid.*, hlm.186.

8) Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;

9) Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

b. Uang Penghargaan Masa Kerja

Perhitungan uang penghargaan masa kerja ditetapkan sebagai berikut :²⁷

1) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;

2) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;

3) Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;

4) Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;

5) Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;

6) Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;

7) Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;

8) Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih 10 (sepuluh) bulan upah.

c. Uang Penggantian Hak

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh buruh/pekerja meliputi :

1) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;

²⁷ *Ibid.*, hlm.186.

- 2) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima kerja;
- 3) Hal – hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

D. Tinjauan Umum tentang Hubungan Industrial

1. Hubungan Industrial

Hubungan industrial disebut juga dengan hubungan perburuhan atau *industrial relations*. Pengertian hubungan industrial berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 16 Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dengan proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha. Pekerja/buruh pemerintah yang didasarkan pada nilai pancasila dan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.²⁸

2. Perselisihan Hubungan Industrial.

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam suatu perusahaan. Pada dasarnya hubungan industrial berfungsi dan bertujuan untuk menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, memberikan kesejahteraan dan ketenaga kerja bagi pekerja/buruh, dan ketenangan berusaha bagi pengusaha sehingga

²⁸ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 56.

memperoleh keuntungan dari hubungan tersebut yaitu berputarnya roda perekonomian dan perluasan pembagian penghasilan.²⁹

Di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial disebut di dalam konsiderannya bahwa hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan perlu diwujudkan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila. Dan di dalam era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah.

3. Upaya Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja

a. Bipartit

Berdasarkan ketentuan pasal 10 Undang-Undang No.2 Tahun 2004, perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh terhadap pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartite secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian perselisihan melalui bipartite harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila perundingan bipartite mencapai kesepakatan penyelesaian maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada pengadilan negeri di wilayah perjanjian bersama yang merupakan bagian tak terpisahkan dari perjanjian bersama tersebut.³⁰

²⁹ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*, Praadnya Paradita, Jakarta, 2017, hlm. 151.

³⁰ *Ibid.*, hlm. 185.

Setiap perundingan bipartite yang dilakukan harus dibuat risalah yang sekurang –
kurangnya memuat :

- (1) Nama lengkap dan alamat para pihak
- (2) Tanggal dan tempat perundingan
- (3) Pokok masalah atau alasan perselisihan
- (4) Pendapat para pihak
- (5) Kesimpulan hasil perundingan
- (6) Tanggal serta tanda tangan para pihak.³¹

b. Mediasi

Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Upaya mediasi diatur dalam pasal 8 sampai dengan 16 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004. Penyelesaian perselisihan dilakukan oleh mediaor yang berada di kabupaten/kota bidang ketenagakerjaan.³² Hubungan industrial yang disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat- syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, kepentingan, serikat buruh dalam suatu perusahaan.³³

c. Konsoliasi

³¹ Maimun, *Op.cit*, hlm. 154.

³² Asri Wijayanti, *Op.cit*, hlm. 187.

³³ Maimun, *Op.cit*, hlm. 154.

Konsoliasi dalam hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam suatu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.³⁴ Konsiliator adalah seorang atau lebih yang telah memenuhi syarat sebagai konsiliator yang diatur dalam pasal 17 sampai dengan 28 Undang-Undang No.2 Tahun 2004. Konsiliator harus terdaftar pada instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan diberi legitimasi oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk. Para pihak yang berselisih jika telah sepakat untuk menyelesaikan perselisihan lewat konsolidasi, harus mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati bersama. Konsiliator yang dapat dipilih adalah konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Apabila melalui konsoliasi dicapai kesepakatan maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan disaksikan konsiliator untuk didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri di wilayah perjanjian bersama tersebut dibuat untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

³⁴ Maimun, *Op.cit*, hlm. 157.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian hukum adalah kegiatan ilmiah yang berdasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu yang memiliki tujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu, dengan jalan menganalisisnya.³⁵ Menurut Mardalis, metode dapat diartikan sebagai cara untuk melakukan suatu teknis dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai tujuan, sedangkan penelitian merupakan upaya dalam bidang pengetahuan yang dijalanka untuk mendapatkan fakta – fakta secara sistematis untuk memperoleh kebenaran. Dengan adanya metode diharapkan mampu menemukan dan menganalisa permasalahan sehingga dapat memperoleh suatu kebenaran, karena metode memberikan pedoman tentang cara bagaimana seorang ilmuwan mempelajari, memahami dan menganalisa permasalahan yang dihadapi.

Dalam penelitian ini penulis mengambil objek penelitian pada bahasan Pemutusan Hubungan Kerja yang digunakan oleh PT. BANK DANAMON INDONESIA telah sesuai dengan berdasarkan Undang – Undang Ketenagakerjaan di Indonesia (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor : 96/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn dan Putusan Mahkamah Agung Nomor : 1023 K/Pdt.Sus-PHI/2019) dan apakah amar Putusan Mahkamah Agung Nomor : 1023 K/Pdt.Sus-PHI/2019 telah sesuai dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

B. Jenis Penelitian

³⁵ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta, 2006, halaman 43.

Jenis penelitian dalam penulisan hukum ini dilakukan secara yuridis normatif, yaitu dimana hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang – undangan (*law in books*) atau sebagai kaidah yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap untuk dijadikan pedoman.³⁶ Penelitian hukum normatif ini didasarkan kepada bahan hukum primer dan sekunder, yaitu penelitian yang mengacu kepada norma – norma yang terdapat dalam peraturan perundang – undangan.³⁷

Dengan demikian penelitian yuridis normatif merupakan salah satu jenis penelitian hukum yang berdasarkan analisisnya pada peraturan perundang – undangan yang berlaku dan berhubungan dengan permasalahan hukum yang menjadi pokok bahasan.

C. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang dipergunakan dalam penulisan hukum ini adalah penelitian yuridis normatif (metode penelitian hukum normatif). Metode penelitian yuridis normatif merupakan penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan – bahan pustaka atau data sekunder belaka.³⁸ Metode berpikir deduktif yang digunakan (cara berpikir dalam penarikan kesimpulan yang ditarik dari sesuatu yang sifatnya umum yang sudah dibuktikan bahwa benar dan kesimpulan ditujukan untuk sesuatu yang sifatnya khusus).³⁹

³⁶ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 118.

³⁷ *Ibid.*

³⁸ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm.27 – 28.

³⁹ Sedarmayanti & Syarifudim Hidayat, *Metodologi Penelitian*, Mandar Maju, Bandung, 2002, hlm. 23.

Dapat disimpulkan objek yang dianalisis dengan pendekatan yang bersifat kualitatif adalah metode penelitian yang mengacu pada norma – norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang – undangan.⁴⁰

D. Sumber Data dan Bahan Hukum

Sumber data dalam penelitian yuridis normatif adalah data yang diperoleh dari sumber data sekunder. Sumber data sekunder, yakni data yang diperoleh dari bahan kepustakaan yang meliputi peraturan perundang – undangan beserta putusan – putusan yang berhubungan dengan pokok pembahasan dalam penelitian ini. Data sekunder dapat dibedakan menjadi :

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer menurut Mukti Fajar dan Yulianto Achmad adalah bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya memiliki otoritas, yaitu hasil dari tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh lembaga yang berwenang untuk itu. Bahan hukum primer tersebut adalah :

- a) Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah menjadi Undang Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
- d) Undang – Undang No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- e) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2. Bahan Hukum Sekunder

⁴⁰ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Cetakan -8, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 14.

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan mengenai keterangan dan fakta dengan cara mempelajari bahan – bahan kepustakaan, yaitu peraturan perundang – undangan beserta putusan – putusan yang akan memberikan penjelasan terhadap permasalahan yang dibahas.⁴¹

a) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang memberikan petunjuk penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti bahan hukum dari internet, kamus hukum, kamus bahasa Indonesia, ensiklopedia, dan sebagainya yang memberikan penjelasan akan permasalahan yang diteliti.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data melalui studi kepustakaan dalam penelitian ini. Studi kepustakaan adalah suatu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku – buku kepustakaan untuk memperoleh data sekunder yang dilakukan dengan cara mempelajari serta mengutip dari buku – buku, artikel, jurnal, tesis, peraturan perundang – undangan, putusan – putusan serta dokumen – dokumen yang berhubungan dengan penelitian yang dibahas.

F. Metode Analisis Data

Setelah data – data diperoleh maka akan dianalisa dengan pendekatan secara analisis kualitatif, yaitu dengan mengadakan pengamatan data – data dan menghubungkan dengan

⁴¹ Rony Hanitidjo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1985, hlm 25.

ketentuan – ketentuan maupun asas – asas hukum yang terkait dengan permasalahan yang diteliti, yakni berpikir dari hal yang khusus menuju hal yang lebih umum, dengan menggunakan perangkat normatif, yakni interpretasi dan konstruksi hukum dan selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif sehingga dapat ditarik kesimpulan dengan metode deduktif yang menghasilkan suatu kesimpulan yang bersifat umum terhadap permasalahan dan tujuan penelitian.

