

LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul, "TINJAUAN YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA YANG MENGALAMI PHK BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 CIPTA KERJA". Oleh Yusma Wati Simanjuntak NPM. 20600256 telah diujikan dalam Sidang Meja Hijau Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas HKBP Nommensen Medan Pada tanggal 3 April 2024. Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Satu (S-1) pada bagian Program Studi Ilmu Hukum.

PANITIA UJIAN MEJA HIJAU

- | | | |
|------------------|---|---|
| 1. Ketua | : Besty Habeahan, SH.,MH
NIDN.0107046201 |  |
| 2. Sekretaris | : August P. Silaen, SH.,MH
NIDN. 0101086201 |  |
| 3. Pembimbing I | : Besty Habeahan, SH.,MH
NIDN. 0107046201 |  |
| 4. Pembimbing II | : August P. Silaen, SH.,MH
NIDN. 0101086201 |  |
| 5. Penguji I | : Roida Nababan, SH.,MH
NIDN. 0111026501 |  |
| 6. Penguji II | : Dr. Hisar Siregar, SH.M.Hum
NIDN. 0018126401 |  |
| 7. Penguji III | : Besty Habeahan, SH.,MH
NIDN. 0107046201 |  |

Medan, 26 April 2024



Dr. Janpatar Simantora, S.H., M.H
NIDN. 0114018101

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara hukum yang penyelenggaraan kekuasaan pemerintahannya berdasarkan hukum serta dalam melaksanakan tindakan apapun harus dilandasi oleh hukum dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Hukum juga merupakan faktor yang membatasi kebebasan seseorang, supaya apa yang dilakukan tidak melanggar hak-hak orang lain, yang mana hak adalah sesuatu yang seharusnya kita terima. Setiap manusia memiliki kebutuhan yang berbeda-beda untuk menjalankan kehidupannya. Salah satu upaya dalam pemenuhan kebutuhan hidup yaitu dengan bekerja. Baik bekerja dengan usaha sendiri maupun bekerja pada orang lain.

Didalam dunia pekerjaan banyak hal - hal yang memiliki konsekuensi-konsekuensi tertentu oleh sebab itu berdasarkan undang undang nomor 6 tahun 2023 tentang cipta kerja, segala bentuk perjanjian kerja yang menimbulkan hak dan kewajiban antara pihak-pihak yang melakukan perjanjian kerja diatur didalam undang undang nomor 6 tahun 2023 tentang cipta kerja. Perjanjian kerja merupakan suatu sarana untuk terjadinya hubungan antara pekerja dengan perusahaan dalam suatu hubungan kerja.

Dalam hubungan kerja selama para pihak yakni pekerja dan pengusaha dapat melakukan isi perjanjian kerja dengan baik, maka hubungan pekerja dan pengusaha akan baik dan harmonis. Namun dalam prakteknya sering terjadi pelanggaran perjanjian kerja oleh pihak pekerja atau pihak pengusaha menyebabkan terjadi

perselisihan hubungan industrial. Misalnya perusahaan terlambat membayar upah pekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga pekerja.

Dalam hal pelaksanaan kerja sering sekali dijumpai masalah dalam bekerja, salah satunya masalah PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). PHK merupakan masalah yang kompleks karena berkaitan dengan pengangguran dan kesempatan kerja. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena suatu hal yang sengaja dilakukan, tetapi berakhirnya perjanjian kerja ini bisa terjadi karena suatu hal yang sudah diketahui, dan bisa juga karena suatu hal yang tidak terduga dan tidak dikehendaki.¹

Pasal 61 undang undang no.6 tahun 2023 menentukan bahwa perjanjian kerja akan berakhir karena ; a) pekerja/buruh meninggal dunia, b) berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja atau karena pekerja/buruh telah mencapai usia pensiun , c) adanya putusan pengadilan negeri atau pengadilan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, d) adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama.

Dalam hal pekerja tidak disiplin maka pengusaha sering melakukan peringatan 1, peringatan 2 sampai peringatan 3. Dalam hal pekerja tidak mengindahkan peringatan ketiga menjadi suatu alasan bagi pengusaha untuk melakukan PHK. Sering sekali perusahaan melakukan PHK tanpa melalui prosedur yang ditentukan oleh hukum. Prosedur PHK oleh hukum yaitu apabila perusahaan melakukan PHK

¹ H.Zaeni Asyehadie, S.H., M.Hum.Rahmawati Kusuma, S.H.,M.H.,Hukum Ketenaga Kerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia

harus terlebih dahulu dilakukan pemanggilan terhadap pekerja yang akan di PHK dan memberitahukan akan adanya PHK, sekaligus akan dibayarkan hak-haknya sesuai dengan kepentingan perusahaan. Jika pekerja tidak menyetujui PHK tersebut, maka perusahaan tetap harus melakukan PHK tetapi terlebih dahulu mengajukan permohonan kepada pengadilan hubungan industrial.

Namun dalam kenyataannya sering pengusaha melakukan PHK tanpa membayar hak-hak pekerja sehingga pekerja merasa dirugikan, Karena PHK akan berakibat pekerja tidak mendapat upah lagi dan pekerja tidak dapat lagi menafkahi keluarganya. Akan tetapi pekerja yang di PHK tetap dilindungi oleh hukum dalam pasal 156 ayat 1 Undang-Undang nomor 6 tahun 2023 tentang cipta kerja yang berbunyi, “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja”. Meskipun undang-undang telah mengatur sedemikian rupa mengenai hak-hak pekerja yang di PHK, namun perusahaan sering tidak memenuhi atau membayarkannya, sehingga pekerja merasa dirugikan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul: **“TINJAUAN YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA YANG MENGALAMI PHK BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 CIPTA KERJA”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang tidak menerima haknya pada saat di PHK berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 2023?

2. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja yang tidak menerima haknya pada saat di PHK berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang cipta kerja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang tidak menerima haknya pada saat di PHK.
2. Mengetahui bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja yang tidak menerima haknya pada saat di PHK sesuai dengan UU Nomor 6 tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Manfaat teoritis

Manfaat secara khusus yaitu merupakan suatu studi di Bidang Hukum Ketenagakerjaan dimana penulis berharap penelitian ini dapat memberikan gambaran lebih jelas tentang bagaimana menyelesaikan masalah tentang PHK terhadap pekerja yang tidak menerima haknya yang dilakukan oleh perusahaan pada umumnya, penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi peneliti berikutnya, serta masyarakat yang khususnya berkecimpung dalam dunia ketenagakerjaan.

2. Manfaat praktis

- a) Bagi Perusahaan

Dapat meningkatkan kesadaran bagi perusahaan terhadap hak-hak tenaga kerja khususnya dalam pemberian upah maupun hak-hak lainnya yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan.

b) Bagi Tenaga Kerja

Diharapkan tenaga kerja mampu memahami hak dan kewajibannya sebagaimana perjanjian kerja yang telah disepakati bersama perusahaan, serta memahami langkah dan upaya hukum yang dapat ditempuh jika hak-haknya tersebut tidak diberikan oleh perusahaan.

c) Manfaat Bagi Penulis

Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum dan untuk mempelajari lebih dalam lagi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan khususnya tentang pekerja yang di PHK tanpa menerima haknya. Bagi penulis penelitian ini dapat diharapkan untuk menambah pengetahuan penulis khususnya mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja yang tidak menerima haknya pada saat di PHK yang dilakukan oleh perusahaan berdasarkan Undang-Undang No.11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Mengenai Perlindungan Hukum Pekerja

Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.²

Menurut Setiono, Perlindungan Hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.³

Menurut Muchsin, Perlindungan Hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidahkaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia. Perlindungan Hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari

² SoerjonoSoekanto, 1984, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press. Jakarta, hlm.133.

³ Setiono, *Supremasi Hukum*, (Surakarta: UNS, 2004), hlm. 3.

perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum.⁴

Menurut Satjito Raharjo, perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.⁵

Berdasarkan uraian diatas tentang pengertian perlindungan hukum maka dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum adalah

Bentuk Perlindungan Hukum

Menurut Muchsin bentuk perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua yaitu:⁶

a. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif merupakan Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

⁴ Muchsin, Disertasi.” *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*”, Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2003,hlm.14.

⁵ Satjipro Raharjo, *Sisi – sisi Lain dari Hkum di Indonesia*, Kompas, Jakarta, 2003,hlm.121.

⁶ Muchsin. *Op Cit.* hlm. 1421.

b. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Unsur – unsur Perlindungan Hukum

a. Adanya Perlindungan Pemerintah pada Warganya

Unsur perlindungan hukum yang pertama adalah adanya perlindungan dari pemerintah kepada warganya. Pemerintah berkewajiban untuk memberikan perlindungan hukum kepada warga negaranya, dengan menerapkan sistem peradilan yang jujur dan adil.

b. Adanya Jaminan

Unsur perlindungan hukum berikutnya adalah adanya jaminan pihak yang terlibat dalam perkara hukum. Jaminan yang dimaksud berkaitan dengan kasus hukum yang sedang dijalani oleh tiap warga negara, misalnya seperti penyediaan pengacara, sehingga tiap orang yang terlibat dalam perkara hukum merasa terlindungi.

c. Adanya Kepastian Hukum

Selain adanya jaminan, perlindungan hukum juga harus memiliki unsur kepastian hukum. Artinya suatu kasus hukum tidak dibuat berlarut-larut dan tidak jelas status dari pihak yang terlibat. Kepastian hukum ini penting sehingga tiap orang tidak terjebak dalam status hukum yang tidak pasti.

d. Adanya Sanksi Bagi Pelanggar Hukum

Pemberian sanksi bagi para pelanggar hukum juga termasuk salah satu upaya untuk memberikan perlindungan hukum. Dengan begitu, tiap orang tidak bisa seenaknya membuat pelanggaran hukum, baik hukum pidana atau perdata. Orang jadi akan berpikir untuk membuat tindakan pelanggaran hukum sehingga dapat memberi perlindungan bagi masyarakat luas.

e. Adanya Hak-Hak Warga Negara

Unsur-unsur perlindungan hukum yang terakhir adalah berkaitan dengan hak-hak warga negara. Artinya selama proses hukum, warga negara berhak mendapat hak-haknya mulai dari proses penyelidikan, peradilan hingga putusan hakim. Hal ini meliputi hak mendapat pengacara, hak diperlakukan sama di mata hukum, hak mendapat proses pengadilan yang jujur dan adil, hak mengajukan banding, dan sebagainya.⁷

B. Tinjauan Mengenai Perusahaan dan Pekerja

1. Pengertian Perusahaan

Dalam Pasal 1 ayat 4 Undang - undang Nomor 6 tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, pemberi kerja merupakan perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memberi pekerjaan atau mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar gaji atau imbalan dalam bentuk lain.⁸

⁷ Muchsin. *Op Cit.* hlm. 1421..

⁸ Sastra Budi Panjaitan, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan 1, Malang: Literasi Nusantara, 2023, hlm.39.

Sedangkan menurut pasal 1 angka 6 Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah di ubah menjadi Undang – undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Maka pengertian Perusahaan adalah :

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Usaha – usaha sosial dan usaha – usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁹

Menurut Undang-Undang tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh No. 21 Tahun 2000, 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 (Pasal 1 angka 8 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000).

Pengertian perusahaan menurut Undang-Undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja No. 3 Tahun 1992 adalah : Setiap bentuk badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja dengan mencari keuntungan maupun tidak, baik milik swasta maupun milik negara (Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang No. 3 Tahun 1992).¹⁰

⁹ Dr.Suratman,S.H.,M.Hum.,*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*,(Depok : PT RajaGrafindo Persada,2019),hlm.39.

¹⁰ Azhar Muhamad, *Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang: 2015, hlm.9.

2. Jenis – jenis Perusahaan

a. Jenis Perusahaan Sesuai Bentuk Badan Usaha

Badan usaha yang sudah memiliki legalitas dan sesuai dengan kegiatan usahanya akan diakui pemerintah. Dengan begitu, usaha Anda akan dilindungi atau dipayungi dan sah di mata hukum. Sebelum memilih bentuk badan usaha, wajib mengetahui jenis perusahaan berdasarkan bentuk badan usaha dan perbedaannya. Berikut yang termasuk jenis perusahaan sesuai bentuk badan usahanya :

a) Perseorangan

Perseorangan adalah salah satu jenis perusahaan yang sah di mata hukum Indonesia. Perusahaan Perseorangan melakukan semua kegiatan usahanya sendiri, mulai dari urusan keuangan, produksi, pemasaran, dan kegiatan usaha lainnya. Umumnya Perseorangan adalah bentuk badan usaha yang dipilih oleh usaha skala kecil. Modal perusahaan Perseorangan dimiliki sepenuhnya oleh pemilik. Semua tanggung jawab perusahaan sepenuhnya dibebankan ke pemilik usaha. Pemilik juga berwenang dalam mengambil keputusan strategis yang berkaitan dengan operasional dan kebijakan perusahaan.

b) CV (Commanditaire Vennootschap)

CV adalah singkatan dari Commanditaire Vennootschap atau dalam bahasa Indonesia disebut dengan persekutuan komanditer. CV merupakan salah satu bentuk badan usaha yang dibentuk oleh dua orang atau lebih dan kemudian mempercayakan modal yang dimiliki ke dua orang atau lebih.

CV terdiri dari dua sampai lima orang yang bertindak sebagai sekutu aktif (sekutu komplementer) dan sekutu pasif (sekutu komanditer). Sekutu aktif adalah pihak yang mengurus semua kepentingan operasional dan manajemen perusahaan.

Sedangkan, sekutu pasif hanya bertindak sebagai penanam modal saja. Semua kepentingan CV menjadi tanggung jawab sekutu aktif. Jika CV mengalami kerugian, sekutu aktif bertanggung jawab menanggung kerugian tersebut, sampai melunasi hutang CV. Sekutu pasif bisa menanggung kerugian namun hanya sebatas besar modal yang ditanamkan.

c) Firma

Firma adalah jenis perusahaan yang didirikan dengan patungan modal dari beberapa orang. Batas maksimal dari persekutuan Firma lebih besar dibanding CV bisa sampai 10 orang. Perbedaan CV dan Firma adalah setiap anggota punya tanggung jawab penuh dalam mengelola perusahaan, Kemudian untuk kerugian dan keuntungan dibagi atas dasar besarnya modal yang diberikan setiap anggota. Firma bisa didirikan secara resmi atau di bawah tangan dengan kesepakatan antara anggota Firma. Firma tidak memiliki dasar hukum, tidak seperti PT atau Perseroan Terbatas. Firma tidak memenuhi persyaratan badan hukum yaitu kekayaan terpisah dengan kekayaan masing-masing pengurus.

d) PT (Perseroan Terbatas)

PT atau Perseroan Terbatas adalah badan usaha yang memiliki dasar hukum berdasarkan perjanjian dan melakukan aktivitas usaha dengan

modal dasar yang terdiri dari saham atau persekutuan modal. PT dapat memiliki harta dan kewajiban atau hutang sendiri. PT memiliki 3 jenis modal, yaitu: modal dasar, modal dari pemilik perusahaan, dan modal dari pemilik saham.

Untuk mendirikan PT diwajibkan minimal 2 orang dan memiliki akta notaris sebelum mendaftar dan mendapatkan pengesahan dari Kementerian Hukum dan HAM. PT juga memiliki struktur organisasi yang jelas, seperti ada direksi dan komisaris.

e) Persero

Jenis perusahaan Persero hampir sama seperti Perseroan Terbatas (PT). Bedanya, saham Persero dikuasai oleh negara. Status pegawai Persero adalah pegawai swasta, bukan pegawai negeri dan tidak mendapat fasilitas dari negara. Perusahaan jenis Persero tadinya berstatus Perum atau Perjan. Perubahan status jadi Persero membuatnya lebih fokus untuk meningkatkan laba.

f) Koperasi

Koperasi adalah badan usaha yang dibentuk untuk kepentingan seluruh anggotanya. Koperasi menjalankan usaha berdasarkan prinsip gerakan ekonomi rakyat yang berasaskan kekeluargaan. Koperasi merupakan usaha bersama yang bersifat demokratis (one man, one vote). Anggota dari koperasi berkomitmen melaksanakan aktivitas usaha atas dasar kekeluargaan. Sumber modal koperasi dari: Simpanan wajib, simpanan

pokok, dan hibah anggota koperasi. Beberapa jenis koperasi di Indonesia, yaitu: Koperasi pemasaran, produksi, simpan pinjam, dan konsumsi.

b. Jenis Perusahaan Sesuai Kepemilikan Modal

Jenis-jenis perusahaan juga bisa dibedakan berdasarkan kepemilikan modal. Fokus perusahaan bisa berbeda-beda tergantung dari kepemilikan modal. Ada perusahaan yang fokus untuk memenuhi kebutuhan rakyat ada juga fokus untuk meningkatkan laba. Berikut jenis perusahaan berdasarkan kepemilikan modal :

a) Badan Usaha Milik Negara atau BUMN

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah badan usaha yang modalnya berasal dari negara. Fokus BUMN adalah untuk melayani kebutuhan masyarakat sekaligus mencari laba. Perusahaan BUMN dibagi menjadi dua, yaitu: a). Perseroan yang bertujuan untuk mencari laba dan modalnya dimiliki sebagian oleh Negara, b). Perum atau Perusahaan Umum yang tujuannya untuk melayani kepentingan masyarakat luas.

b) Badan Usaha Milik Daerah (BUMD)

Berbeda dengan BUMN, perusahaan BUMD adalah perusahaan yang modalnya berasal dari pemerintah daerah. Modal BUMD berasal dari pendapatan pemerintah daerah dan bertujuan untuk melayani kepentingan rakyat di daerah tersebut. BUMD terdiri dari dua jenis, yaitu: a). Perumda yaitu perusahaan yang seluruh modalnya dimiliki pemerintah daerah, b). Persero Daerah yaitu BUMD yang sahamnya paling sedikit 51% dimiliki daerah dan sisanya melantai di bursa saham atau dimiliki oleh publik.

c) Badan Usaha Milik Swasta (BUMS)

BUMS adalah badan usaha yang modalnya dari pihak swasta. Tujuan dari BUMS adalah untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya dan menciptakan lapangan pekerjaan. Berdasarkan kepemilikan modalnya, BUMS dibagi menjadi 3 jenis yaitu : a). Perusahaan Swasta Nasional. Modalnya dikuasi sepenuhnya oleh masyarakat dalam negeri, b). Perusahaan Swasta Asing. Perusahaan yang beroperasi di Indonesia tapi modalnya dari luar negeri, c). Perusahaan Swasta Campuran. Perusahaan yang modalnya dari masyarakat dalam dan luar negeri.

c. Jenis Perusahaan Berdasarkan Keegiatannya

Jenis perusahaan di Indonesia juga bisa dibedakan berdasarkan kegiatannya, perbedaan jenis badan usaha ini dibedakan dari cara perusahaan beroperasi. Berikut yang termasuk jenis perusahaan berdasarkan kegiatannya :

a) Perusahaan Ekstraktif

Perusahaan Ekstraktif adalah jenis perusahaan yang beroperasi dengan cara mengambil dan mengolah sumber daya alam. Contoh perusahaan ekstraktif adalah : pertambangan, pembuatan garam, penangkapan ikan, atau penebangan hutan legal. Ciri-ciri perusahaan ekstraktif adalah mengambil hasil kekayaan alam lalu menjual atau memanfaatkannya kembali sebelum dijual.

b) Perusahaan Agraris

Perusahaan agraris adalah jenis perusahaan yang beroperasi dengan mengolah sumber daya alam berbentuk flora dan fauna. Contoh dari

perusahaan agraris adalah: perusahaan perkebunan, perikanan, dan peternakan. Ciri-ciri perusahaan ini adalah mengolah sumber daya alam berbentuk flora dan fauna. Hasil pengolahan itu kemudian dijual kembali.

c) Perusahaan Dagang

Perusahaan dagang adalah jenis perusahaan yang membeli suatu barang lalu menjualnya kembali. Contoh dari perusahaan dagang adalah: ecommerce atau toko retail (swalayan). Ciri-ciri perusahaan dagang adalah tidak mengubah barang yang didapat dari distributor untuk dijual dan mendapat laba dari selisih harga distributor dan harga jual.

d) Perusahaan Jasa

Perusahaan jasa yang adalah perusahaan yang memberikan layanan untuk pelanggannya. Pendapatan didapat dari biaya atas layanan yang dinikmati oleh pelanggan. Berbeda dari perusahaan dagang, perusahaan jasa tidak memiliki perhitungan HPP (Harga Pokok Penjualan). Contoh dari perusahaan jasa adalah: Bank, asuransi, jasa angkutan umum, dan lainnya.

e) Perusahaan Industri (Manufaktur)

Perusahaan Industri adalah jenis perusahaan yang mengolah bahan baku jadi barang setengah jadi atau barang jadi. Setelah itu dijual ke produsen lain untuk bisa dijual langsung ke konsumen. Ciri-ciri perusahaan industri adalah pendapatannya dari penjualan produk yang dihasilkan, ada HPP untuk menentukan laba dan rugi, serta harus menghitung biaya produksi.¹¹

¹¹ <https://www.bhinneka.com/blog/jenis-perusahaan/>.

3. Hak dan Kewajiban Perusahaan

a. Hak Perusahaan

Hak perusahaan adalah sesuatu yang harus diberikan kepada perusahaan sebagai konsekuensi adanya pekerja yang bekerja padanya atau karena kedudukannya sebagai pengusaha.¹² Berdasarkan undang – undang Nomor 6 tahun 2023 tentang cipta kerja hak – hak perusahaan adalah sebagai berikut :

- a) Perusahaan berhak mempekerjakan pekerja.
- b) Perusahaan berhak menuntut kerugian yang disebabkan oleh kesalahan/kelalaian pekerja.
- c) Perusahaan berhak atas hasil dari pekerjaan pekerja, hak yang dimaksud adalah hak untuk menggunakannya dengan bijak demi kemajuan perusahaan.
- d) Perusahaan juga berhak memerintah dan mengatur pekerja guna mencapai tujuan perusahaan.
- e) Hak dalam pemberlakuan pemutusan hubungan kerja, perusahaan juga berhak melakukan PHK kepada pekerja yang melanggar ketentuan yang telah disepakati sebelumnya. PHK ini juga biasanya dilakukan ketika perusahaan sedang mengalami kendala finansial.

b. Kewajiban Perusahaan

Kewajiban perusahaan adalah suatu prestasi yang harus oleh pengusaha, bagi kepentingan tenaganya. Adapun kewajiban dari perusahaan adalah :

¹² Dr. Suratman, S.H., Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, edisi ke – 1, (Depok : Rajawali Pers, 2019), hlm.52.

a) Wajib Membayarkan Upah Pekerja

Menurut Darwan Prinst upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh atas prestasi berupa pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan oleh tenaga kerja dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 81 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang yang ditetapkan menurut persetujuan atau 32 peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh itu sendiri maupun keluarganya.¹³

b) Memberikan Surat Keterangan

Kewajiban memberikan surat keterangan ini dapat dikatakan sebagai kewajiban tambahan dari seorang pengusaha. Surat keterangan umumnya dibutuhkan oleh pekerja/buruh yang berhenti bekerja pada suatu perusahaan sebagai tanda pengalaman bekerjanya. Oleh karena itu, surat keterangan ini biasanya berisi:

1. Nama pekerja/buruh;
2. Tanggal mulai bekerja dan tanggal berhentinya;

¹³ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2005, hlm.144.

3. Jenis pekerjaan yang dilakukannya atau keahlian yang dimiliki pekerja/buruh tersebut.

Apabila seorang pekerja/buruh berhenti bekerja pada suatu perusahaan, dan meminta surat keterangan dimaksud, maka pengusaha wajib memberikannya. Seorang pengusaha yang menolak memberikan surat keterangan yang diminta atau dengan sengaja menulis surat keterangan palsu, pengusaha harus bertanggung jawab atas kerugian yang diderita pekerja/buruh.¹⁴

c) Menyediakan jaminan ketenagakerjaan

Selain memberikan kewajiban berupa gaji, perusahaan juga memiliki kewajiban untuk memberikan jaminan ketenagakerjaan. Hal tersebut sudah diatur dalam UU 13/2003. Biasanya bentuk jaminan yang diberikan adalah jaminan sosial tenaga kerja atau jamsostek yang juga bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan.

d) Memberikan waktu istirahat

Perusahaan juga memiliki kewajiban untuk memberikan waktu istirahat pada semua pekerjanya. Hal tersebut seperti yang sudah ada dalam Pasal 79 UU Ketenagakerjaan yang menjelaskan mengenai waktu istirahat paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus.¹⁵

4. Pengertian Pekerja

¹⁴ *Ibid*, hlm.91.

¹⁵ <https://blog.justika.com/dokumen-bisnis/hak-dan-kewajiban-perusahaan/>

Dalam kehidupan sehari-hari terdapat beberapa istilah mengenai pekerja, misalnya ada penyebutan : Buruh, Karyawan, atau Pegawai. Terhadap peristilahan demikian, Darwan Prints menyatakan bahwa maksud dari semua peristilahan tersebut mengandung makna yang sama ; yaitu orang yang bekerja pada orang lain dan mendapat upah sebagai imbalannya.¹⁶

Mulyadi, menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.¹⁷

Dalam Undang-Undang No 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang dalam pelaksanaannya sudah mengeluarkan peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Pasal 1 angka 2 yang memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengertian pekerja juga sangatlah luas yang dimana artinya bukan hanya orang yang memiliki hubungan kerja saja yang dapat dikatakan sebagai pekerja. Akan tetapi untuk kepentingan santunan kecelakaan kerja , orang yang tidak menerima upah pun dianggap menjadi pekerja jika terjadi kecelakaan kerja, sebagai contoh murid ataupun mahasiswa yang melakukan program Pkl pada perusahaan mengalami kecelakaan kerja, maka murid/mahasiswa tersebut juga di pandang sebagai pekerja agar

¹⁶ Darwan Prints, “*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*”, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm.20.

¹⁷ <https://repository.usm.ac.id/files/skripsi/A11A/2016/A.111.16.0089/A.111.16.0089-05-BAB-II-20200220030800.pdf>

mendapat santunan kecelakaan kerja. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik peringan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.

5. Hak dan Kewajiban Pekerja

a. Hak Pekerja

Setiap orang berhak atas pekerjaan yang layak. Hak atas pekerjaan adalah landasan bagi perwujudan hak asasi manusia lainnya dan untuk hidup bermartabat. Hak pekerja termasuk kesempatan untuk mencari nafkah dengan pekerjaan yang dipilih atau diterima secara bebas.¹⁸ Adapun hak – hak pekerja yang telah diatur dalam UU No. 6 Tahun 2023 sebagai berikut :

- a) Hak untuk memperoleh upah
- b) Hak untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama dari perusahaan tanpa diskriminasi.
- c) Hak untuk mendapatkan pelatihan kerja untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja.
- d) Hak mendapatkan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja.
- e) Hak mendapatkan kesejahteraan melalui jaminan sosial tenaga kerja.
- f) Hak mendapatkan cuti : Sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah karyawan bekerja selama satu tahun secara terus menerus.

¹⁸ <https://www.amnesty.id/kupas-tuntas-hak-pekerja/>

- g) Hak cuti melahirkan dan cuti haid khusus karyawan perempuan : Satu setengah bulan sebelum melahirkan serta hari pertama dan kedua saat masa haid.
- h) Hak melaksanakan ibadah.
- i) Hak mendapatkan pesangon apabila terjadi pemutusan hubungan kerja atau PHK.¹⁹

b. Kewajiban Pekerja

Pada umumnya kewajiban pekerja terbagi menjadi tiga hal utama yaitu :

- a) Kewajiban Ketaatan, hal ini berarti bahwa pekerja harus memiliki konsekuensi dan patuh pada peraturan yang ada pada perusahaan.
- b) Kewajiban Konfidensialitas, setiap pekerja wajib untuk menjaga kerahasiaan data-data yang dimiliki oleh perusahaan.
- c) Kewajiban Loyalitas, yang artinya pekerja harus mendukung visi dan misi perusahaan dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tersebut.²⁰

C. Tinjauan Mengenai Hubungan Kerja

1. Pengertian Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan.²¹ Menurut Hartono Wisoso dan Judiantoro, hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa

¹⁹ <https://uu-ciptakerja.go.id/wp-content/uploads/2020/11/Salinan-UU-Nomor-11-Tahun-2020-tentang-Cipta-Kerja.pdf>

²⁰ martpresence.id/blog/pekerjaan/hak-dan-kewajiban-karyawan-dalam-perusahaan

²¹ Astri Wijayanti, Op.Cit, hlm 36.

seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.²²

Tjepi F. Aloewir, mengemukakan bahwa pengertian hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu.²³

Selain itu Husnu dalam Asikin berpendapat bahwa hubungan kerja ialah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan si buruh dengan membayar upah.²⁴ Dari pengertian diatas jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja anantara pekerja dan pengusaha.

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Penjelasan perjanjian kerja dalam kaitannya menimbulkan suatu hubungan yang terjadi antara pemberi kerja dan pelaksana kerja yang kemudian di atur sebagaimana dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah menjadi Undang-Undang no 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Dalam perjanjian kerja tersebut timbulah suatu ikatan kerja

²² Hartono Judiantoro, 1992, Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Rajawali Pers, Jakarta, hlm.10.

²³ Tjepi F. Aloewic, 1996, Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial, Cetakan ke-11, BPHN, Jakarta, hlm.32.

²⁴ Abdul Hakim, 2014, Dasar-dasar hukum Ketenagakerjaan Indonesi, cetakan ke-4 edisi revisi, PT. Citra Aditya Bakti, Jakarta, hlm.39.

antara pemberi kerja (pengusaha) dengan pelaksana pekerjaan (pekerja) yang memberikan aturan terhadap hak dan kewajiban pekerja atau buruh dan pengusaha.²⁵

Menurut Subekti, perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri; adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjian dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa Belanda “dierstverhanding”) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus di taati oleh pihak yang lain.²⁶

Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah “ suatu perjanjian kerja dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah”.²⁷

Menurut Endah Pujiastuti pengertian perjanjian kerja, adalah : “perjanjian kerja merupakan suatu bentuk persetujuan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, sehingga perjanjian kerja tidak ditarik kembali dan atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak”.²⁸

Dengan demikian hubungan yang berdasarkan perjanjian kerja dibuat berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan perusahaan. Dalam perjanjian kerja ini hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan dicakup atau dimuat secara jelas.

²⁵ Bahmid, “Implementasi Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Ruang Lingkup Ketenagakerjaan”, Vol. XIII, No. 2 (Mei, 2014), hlm. 6-7.

²⁶ Subekti, 1977, Aneke Perjanjian, Cet. II, Alumni Bandungm hlm.63

²⁷ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan (Jakarta:Raja Grafindo Persada,2014), hlm. 62.

²⁸ Endah Pujiastuti, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan,(Semarang University Press Semarang 2015),,hlm.21.

Hubungan kerja yang telah terbentuk tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan, artinya hak – hak pekerja dan perusahaan telah disepakati secara tegas , baik didalam perjanjian kerja atau dalam perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan, dan isi perjanjian kerja tersebut tidak boleh bertentangan dengan undang – undang.

2. Jenis – jenis Perjanjian Kerja

Dalam literatur hukum ketenagakerjaan dikenal dua jenis perjanjian kerja yakni:

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Pemerintah telah menerbitkan peraturan pelaksana dari UU Cipta Kerja melalui beberapa peraturan, yang salah satunya adalah Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No. 35/2021). Terbitnya peraturan pelaksana tersebut adalah untuk menindaklanjuti amanat Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja), terkhusus pada *cluster* Ketenagakerjaan. Dalam PP No. 35/2021 tersebut, terdapat cukup banyak perubahan - perubahan yang signifikan, salah satunya yang berkaitan dengan ketentuan dan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).²⁹

²⁹ <https://www.hukumonline.com/berita/a/tinjauan-hukum-perubahan-ketentuan-pkwt-dalam-turunan-uu-cipta-kerja->

Pengertian PKWT menurut Pasal 1 Angka 10 PP No. 35/2021 adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.³⁰

PKWT juga mengatur kedudukan atau jabatan, gaji atau upah pekerja, tunjangan, serta fasilitas pekerja dan hal-hal lain yang bersifat mengatur hubungan kerja secara pribadi. Setelah itu, perusahaan wajib mengangkat pekerja sebagai karyawan tetap jika ingin terus mempekerjakannya. Dalam praktiknya, penyelundupan hukum berupa pelanggaran batas waktu PKWT sering terjadi. Praktik lain, setelah kontrak selesai, pekerja melamar lagi pada perusahaan yang sama.³¹

Pada dasarnya, **PKWT yang dibuat berdasarkan jangka waktu dapat dibuat untuk maksimal 5 tahun.** Namun, dalam hal jangka waktu PKWT akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai, maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja, dengan ketentuan **jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 tahun.**³² Dalam PKWT tidak ada masa percobaan karena jangka waktu pekerjaan yang dilakukan sangat singkat.

Adapun yang termasuk dalam PKWT adalah ; a) Pemborongan Pekerjaan (Job Supply) adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan

³⁰ Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha atau perusahaan untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk jenis pekerjaan tertentu

³¹<https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5e60e1a88fe22/pemerintah-jelaskan-rasionalitas-perubahan-pengaturan-pkwt?page=3>

³² <https://www.hukumonline.com/klinik/a/aturan-perpanjangan-dan-pembaruan-pkwt-pasca-uu-cipta-kerja>

perusahaan penerima pemborongan yang memuat hak dan kewajiban para pihak., b) perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang memuat hak dan kewajiban para pihak.³³

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau PKWTT adalah perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan pekerja untuk mengadakan perjanjian kerja atau hubungan kerja yang bersifat tetap. Kontrak kerja PKWTT ini boleh diberlakukan untuk berbagai jenis pekerjaan.³⁴

Hubungan kerja yang bersifat tetap ini, tidak ada batasan waktu (bisa sampai usia pensiun atau bila pekerja meninggal dunia). Perjanjian kerja untuk pekerja PKWTT bisa tertulis atau lisan (pasal 2 ayat (2) PP 35/2021) selain itu hanya jenis perjanjian ini yang dapat mensyaratkan adanya masa percobaan.³⁵ Masa percobaan ini merupakan masa atau waktu menilai kinerja dan kesungguhan, keahlian seseorang pekerja. Dalam PKWTT masa percobaan kerja paling lama 3 bulan. Meski demikian dalam masa percobaan tersebut pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum.

Syarat yang harus dilakukan pekerja untuk memiliki PKWTT atau menjadi pekerja tetap tidak diatur secara khusus dalam aturan perundang-undangan. Pasal 3 PP 35/2021 hanya menegaskan agar PKWTT dilaksanakan

³³<https://www.hukumonline.com/klinik/a/perbedaan-pemborongan-pekerjaan-dengan-penyediaan-jasa-pekerja>

³⁴ <https://www.ekrut.com/media/pkwt-dan-pkwt>

³⁵<https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/jaminan-kerja-1/perjanjian-kerja/perjanjian-kerja-waktu-tidak-tertentu>

sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Jika perusahaan memutuskan untuk menetapkan pekerja dalam masa percobaan sebagai pekerja tetap, maka perusahaan wajib memperbaharui kontrak kerja pekerja tersebut menjadi pekerja tetap. Namun harus diperhatikan bahwa masa percobaan yang demikian bukanlah syarat wajib. Dalam aturan perundang-undangan disebut “dapat mensyaratkan” artinya perusahaan dapat langsung membuat PKWTT dengan pekerjanya tanpa melalui masa percobaan tersebut.

3. Unsur – unsur Perjanjian Kerja

suatu perjanjian kerja baru ada, apabila dalam perjanjian kerja tersebut telah memenuhi unsur perjanjian kerja yang mengikat pihak pengusaha dan pekerja. Menurut M,G,Rood, unsur dri Perjanjian kerja ada 4 adalah :³⁶

a. Adanya unsur pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin pengusaha dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam passal 1603 a KUHPerdara yang bunyinya adalah sebagai berikut “ Karyawan wajib melakukan sendiri pekerjaannya” hanya dengan seizin pengusahaa ia dapat menyuruh orang ke tiga menggantikannya”.

b. Adanya unsur perintah

Menifestasi pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjiakan

³⁶ Djumadi, Op.Cit, hlm. 36-40.

c. Adanya unsur waktu tertentu

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Oleh karena itu dalam melakukan pekerjaannya, pekerja tidak boleh melakukan kehendak dari si pengusaha dan juga boleh dilakukan dalam kurun waktu seumur hidup, jika pekerjaan tersebut dilakukan selama hidup si pekerja.

d. Adanya upah.

Upah adalah imbalan prestasi yang wajib dibayar oleh pengusaha untuk pekerjaan itu. Jika pekerjaan diharuskan memenuhi prestasi yaitu melakukan pekerjaan dibawah perintah orang lain yaitu si pengusaha, maka pengusaha sebagai pihak pemberi kerja wajib pula memenuhi prestasinya, berupa pembayaran atas upah. Tetapi jika seseorang yang bekerja dalam melaksanakan pekerjaannya bukan bertujuan untuk mendapatkan upah, akan tetapi yang menjadi tujuan adalah untuk menimbah ilmu, meningkatkan pengetahuan serta mencari pengalaman bagi diri si pekerja, maka unsur yang ke tiga dalam perjanjian kerja tidak terpenuhi.³⁷

D. Tinjauan Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah masalah yang bisa timbul dalam keseharian kita. Dalam berbagai kasus, PHK menjadi penyulut konflik hubungan industrial antara buruh dengan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang bisa mengakibatkan

³⁷ Ibid, hlm. 40.

berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha (Pasal 1 angka 25 No.11/2020).³⁸

Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena kondisi alamiah seperti meninggalnya pekerja/buruh, pekerja/buruh dengan sukarela mengundurkan diri karena kepentingan pribadinya, atau karena selesainya/berakhirnya perjanjian kerja, karena memasuki usia pensiun, namun tidak jarang diawali dengan adanya perselisihan hubungan industrial.

Berakhirnya hubungan kerja bagi buruh berarti hilangnya mata pencaharian mereka, dan ini merupakan awal bagi segala kesengsaraan. Secara teoretis Pemutusan hubungan kerja dapat diajukan oleh buruh, namun dalam prakteknya PHK sering dilakukan oleh majikan terhadap buruhnya. Sedangkan bagi pengusaha yang memutuskan hubungan kerja dengan buruhnya, tidak terlalu menderita sebagaimana buruh menderita, karena ia dapat segera mencari pengganti buruh yang di PHK-nya. Oleh karena itu PHK tidak boleh dilakukan secara semena-mena, melainkan harus ada aturan mainnya.³⁹

2. Jenis – jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam literature Hukum Perburuhan/Ketenagakerjaan dikenal ada beberapa jenis PHK, yaitu :

- a. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Majikan/Perusahaan

³⁸ Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, Jakarta: Erlangga, 2016, hlm.95.

³⁹ *Ibid*, hlm. 96.

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- 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 atau perjudian di lingkungan kerja;
- 5) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara
- 6) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.

b. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Buruh/Pekerja

Buruh/pekerja berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha, karena pada prinsipnya buruh tidak boleh dipaksakan untuk terus-menerus bekerja bilamana ia sendiri tidak menghendakinya. Dengan demikian, PHK oleh buruh ini dilakukan atas inisiatif buruh/pekerja yang bersangkutan untuk meminta diputuskan hubungannya.

Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal 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;
- 4) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh
- 5) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan;
- 6) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.⁴⁰

c. Hubungan Kerja Putus Demi Hukum

Selain pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, buruh/pekerja, hubungan kerja juga dapat putus/berakhir demi hukum, artinya hubungan kerja tersebut harus putus dengan sendirinya dan kepada buruh/pekerja,⁴¹ pengusaha tidak perlu mendapatkan penetapan PHK dari lembaga yang berwenang sebagaimana diatur dalam Pasal 154 a Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 sebagai berikut:

⁴⁰ *Ibid*, hlm.182.

⁴¹ *Ibid*, hlm.184.

- 1) Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
 - 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;
- d. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan

Sebelum terbentuknya Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) melalui Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan ialah pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan perdata biasa atas permintaan yang bersangkutan (majikan/buruh) berdasarkan alasan penting. Dalam Pasal 1603 v KUHPerdata disebutkan tiap pihak (buruh, majikan) setiap waktu, juga sebelum pekerjaan dimulai berwenang berdasarkan alasan penting mengajukan permintaan tertulis kepada pengadilan di tempat kediamannya yang sebenarnya untuk menyatakan perjanjian kerja putus.⁴²

⁴² *Ibid*, hlm.184.

Alasan penting adalah di samping alasan mendesak juga karena perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon atau perubahan keadaan di mana pekerjaan yang dilakukan sedemikian rupa sifatnya, sehingga adalah layak untuk memutuskan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengadilan atas permintaan pihak majikan tidak memerlukan izin dari P4D atau P4P. Demikian juga halnya dengan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Balai Harta Peninggalan untuk kepentingan majikan yang dinyatakan pailit dan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perwakilan Indonesia di luar negeri untuk kepentingan pengusaha kapal. Terhadap putusan Pengadilan Negeri tersebut tidak ada upaya untuk melawan atau menolaknya, kecuali jika Jaksa Agung memandang perlu untuk mengajukan permintaan kasasi terhadap putusan itu, yang semata-mata demi kepentingan undang-undang.⁴³

Saat ini setelah terbentuk Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) semua sengketa hubungan industrial mulai perselisihan hak, kepentingan, PHK, dan perselisihan antar serikat buruh/ pekerja dalam satu perusahaan menjadi kompetensi absolute PHI untuk menyelesaikannya setelah mekanisme penyelesaian di luar pengadilan melalui mediator dan konsiliator dilakukan namun tidak berhasil.⁴⁴

⁴³ *Ibid*, hlm.185.

⁴⁴ *Ibid*, hlm.185.

e. Hak – hak Pekerja yang di PHK

Pasal 156 Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja dijelaskan “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.

f. 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.⁴⁵ Perhitungan uang pesangon diatur dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 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) tahun, 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;

⁴⁵ *Ibid*, hlm.186.

- 7) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- 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.

g. Uang Penghargaan Masa Kerja

Perhitungan uang penghargaan masa kerja ditetapkan sebagai berikut :⁴⁶

- 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 (duabelas) 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.

⁴⁶ *Ibid*, hlm.186.

h. Uang Penggantian Hak

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh buruh/pekerja meliputi:⁴⁷

- 1) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- 2) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja;
- 3) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

⁴⁷ *Ibid*, hlm.187.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian merupakan terjemahan dari bahasa Inggris yaitu *research*, yang berasal dari kata *re* (kembali) dan *to search* (mencari). Dengan demikian secara logawiyah berarti “mencari kembali”. Ruang lingkup penelitian merupakan bingkai penelitian, yang menggambarkan batas penelitian; mempersempit permasalahan, dan membatasi area penelitian. Lingkup penelitian juga menunjukkan secara pasti faktor – faktor mana yang akan diteliti, dan mana yang tidak, atau untuk menentukan apakah semua yang berkaitan dengan penelitian akan diteliti ataukah akan dieliminasi sebagian. Dan dalam penelitian hukum, ruang lingkup penelitian harus dibatasi.⁴⁸

Adapun yang menjadi ruang lingkup penelitian ini adalah :

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang tidak menerima haknya pada saat di PHK.
2. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja yang tidak menerima haknya pada saat di PHK berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 2023.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian merupakan salah satu hal terpenting dalam melakukan penelitian hukum. Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah jenis penelitian yuridis normatif, jenis penelitian ini adalah penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan – bahan kepustakaan atau data sekunder belaka. Pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori – teori , konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang – undangan yang berhubungan dengan penelitian ini.

⁴⁸ Bambang Sunggono, S.H., M.S. Metodologi Penelitian Hukum, Rajawali Pers, hlm. 27 dan 111.

C. Metode Pendekatan

Sehubungan dengan jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif, maka metode pendekatan masalah yang digunakan adalah :

1) Metode pendekatan perundang-undangan (*statute Approach*)

Yaitu suatu pendekatan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang bersangkutan dengan isi hukum yang dihadapi, misalnya peraturan perundang-undangan Nomor 6 tahun 2023.

2) Metode Pendekatan konsep (*Conceptual Approach*)

Yaitu suatu pendekatan yang mempelajari pandangan dan doktrin-doktrin dalam ilmu hukum yang akan melahirkan pengertian, konsep dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi.

D. Sumber Bahan Hukum

Dalam melakukan penelitian normatif, diperlukan adanya beberapa bahan hukum sebagai bahan dalam melakukan penelitian ini, yang meliputi :

1) Bahan hukum primer

Yaitu bahan hukum yang mengikat dan terkait langsung dengan permasalahan yang dianalisa. Bahan hukum ini terdiri dari peraturan perundang – undangan yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja yang tidak menerima haknya pada saat pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan diantaranya :

- a. Undang – undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja
- b. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE 907/Men.PHI-PPHI/X/2004
- c. Undang - Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder adalah dokumen atau bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer, bahan hukum ini juga dipergunakan untuk membantu menjelaskan dan melengkapi bahan hukum primer atau dalam hal ini dapat disebut sebagai bahan hukum yang sesuai dengan permasalahannya seperti buku-buku literatur, media masa baik cetak atau elektronik, jurnal, internet, artikel, hasil penelitian dan karya tulis lainnya serta dokumen-dokumen lainnya yang berhubungan dengan skripsi ini.

3) Bahan Hukum Tertier

Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang dipakai sebagai pelengkap dan juga berfungsi memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang tidak berhubungan langsung dengan pokok permasalahan yang ada, namun sangat dibutuhkan untuk menunjang kelengkapan dan kejelasan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder tersebut, misalnya kamus bahasa Indonesia.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah metode kepustakaan (library research). Metode kepustakaan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca, mencatat, serta mengolah bahan penelitian. Jadi metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yang telah tersedia di perpustakaan. Adapun cara mendapatkan atau mengumpulkan data yang telah tersedia itu adalah dengan cara membaca, mempelajari, memahami, buku-buku dan dokumen-dokumen yang telah tersedia di perpustakaan.

F. Metode Analisis Data

Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data Deskriptif. Metode analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis

data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

