

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan adalah Lembaga yang berorganisir dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan. Berdasarkan ketentuan pasal 1 ayat (6) UU Ketenagakerjaan juncto pasal 1 ayat (4) Peraturan Pemerintah RI No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan PHK. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal ini menunjukkan bahwa suatu perusahaan tidak terlepas dari kehadiran pekerja. Pekerja sebagai pihak yang membantu pengusaha untuk melakukan pekerjaan yang diperintahkan pengusaha dengan menerima upah, kehadiran perusahaan dapat memberikan pemasukan dana bagi kas negara yaitu berupa pembayaran pajak dan pada masyarakat kehadiran perusahaan dapat memberikan suatu pekerjaan yang dapat mengurangi tingkat pengangguran.

Pada saat pekerja telah diterima untuk bekerja pada suatu perusahaan maka pekerja dan pengusaha tersebut telah melakukan hubungan kerja.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan

perintah. Dengan adanya perjanjian kerja, maka akan lahir perikatan. Dengan kata lain, perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja. Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 angka 15 tentang Ketenagakerjaan, unsur-unsur hubungan kerja terdiri dari adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah. Sedangkan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja dapat di buat secara tertulis dan dapat di buat secara lisan.

Suatu perusahaan yang meliputi pengusaha dan seluruh pekerjanya tentu memiliki kepentingan masing-masing. Terutama bertanggung jawab atas kelangsungan tugas, usaha, hingga kesuksesan perusahaan. Dalam perjalanannya tidak dipungkiri terkadang terjadi konflik atau ketidakharmonisan antar pekerja dengan pengusaha. Perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja dalam system hukum Indonesia dikenal dengan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI). Umumnya, perselisihan hubungan industrial mencuat karena perbedaan pendapat yang berujung pertentangan baik itu dialami pengusaha maupun gabungan pengusaha dengan pekerja maupun antara sesama serikat pekerja atau serikat buruh dalam perusahaan yang sama.

Dalam pasal 1 angka 1 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Konflik atau ketidakharmonisan antar pengusaha dan pekerja yang terjadi dapat berakibat terjadinya PHK kepada pekerja. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) selalu menjadi hal yang sulit baik bagi pengusaha maupun pekerja/buruh. Pengusaha menganggap terjadinya PHK merupakan hal yang wajar di dalam kegiatan perusahaan namun disamping itu pengusaha haruslah memberikan hak kepada pekerja yang di PHK. Bagi pekerja, terjadinya PHK berdampak sangat luas bagi kehidupannya tidak hanya bagi dirinya pribadi namun juga keluarganya. PHK jelas akan menyebabkan seorang pekerja kehilangan mata pencahariannya. Pekerja yang di PHK berhak menuntut hak-haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perUndang-Undangan yang berlaku yaitu berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, terdapat dalam pasal 156 ayat (1) UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun alasan Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan: perusahaan melakukan penggabungan, perusahaan melakukan efisiensi, perusahaan tutup yang disebabkan keadaan

memaksa (*force majeure*), perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang, perusahaan pailit, adanya permohonan PHK yang diajukan oleh pekerja, pekerja tersebut mangkir selama 5 hari berturut-turut, pekerja tersebut melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, pekerja mengalami sakit berkepanjangan, pekerja memasuki usia pensiun, dan pekerja meninggal dunia.

Perlindungan hukum yang dapat diterima oleh pekerja yang mengalami PHK yang disebabkan oleh alasan diatas yakni berupa hak atas akibat PHK, yakni pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja yang di PHK yang terdapat dalam pasal 40 Peraturan Pemerintah RI No. 35 Tahun 2021 pasal 1 ayat (4) tentang PKWT, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan PHK.

Kehadiran Undang-Undang RI Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja merupakan salah satu bentuk upaya pemerintah memberikan kepastian hukum kepada para pengusaha dan pekerja seperti dalam hal agar supaya pengusaha memberikan hak-hak kepada pekerja yang di PHK. Nyatanya seringkali terjadi pekerja yang mengalami PHK namun tidak menerima/memperoleh hak nya sebagai pekerja yang pernah bekerja dan mengabdikan pada perusahaan tersebut.

Dari uraian yang ditulis diatas maka penulis tertarik untuk melakukan pengkajian lebih lanjut mengenai topik secara komprehensif dan menuangkannya dalam skripsi dengan judul **“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”**.

B. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi permasalahan dalam skripsi ini antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimanakah tindakan hukum terhadap pengusaha yang tidak memberikan hak pekerja dalam hal pemutusan hubungan kerja?
2. Apakah ketentuan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta kerja lebih melindungi pekerja daripada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam hal pemutusan hubungan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan diatas maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tindakan hukum pengusaha yang tidak memberikan hak pekerja dalam hal pemutusan hubungan kerja.

2. Untuk mengetahui ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja lebih melindungi tenaga kerja daripada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam hal pemutusan hubungan kerja.

D. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Praktis

Sebagai masukan dan menambah pengembangann ilmu pengetahuan yang telah penulis peroleh selama belajar di bangku kuliah.

b. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu masyarakat untuk memecahkan masalah-masalah yang timbul, khususnya masalah yang berhubungan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang ada di Indonesia ini.

c. Manfaat Bagi Penulis

Dengan selesainya penulisan skripsi ini diharapkan penulis dapat memenuhi tugas akhir yang akan diberikan sebagai salah satu syarat dalam meraih sarjana hukum (S-1).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Perlindungan Hukum

1. Pengertian dan Tujuan Perlindungan Hukum terhadap Pekerja

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia.¹

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum,

¹ Syamsul Alam & Mohammad Arif, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja: Perspektif Tanggung Jawab Konstitusional Negara*, Kalabbirang Law Journal, Volume 2, Nomor 2, Oktober 2020, halaman 124

ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang diikuti oleh subyek hukum dalam Negara hukum, berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.

Pekerja merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan produksi suatu barang dan jasa. Dalam kegiatan produksi pekerja merupakan input yang terpenting selain bahan baku dan juga modal. Di beberapa negara, pekerja juga dijadikan aset terpenting karena memberikan pemasukan kepada negara yang bersangkutan. Oleh karena itu, pekerja merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan oleh pemerintah. Mengenai pengertian perlindungan hukum terhadap pekerja dapat diartikan sebagai upaya yang dilakukan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja untuk menikmati hak-haknya dan mencegah terjadinya pelanggaran yang dilakukan oleh majikan atau pengusaha yang diatur dalam peraturan perundangundangan.

Adapun tujuan diberikannya perlindungan hukum terhadap pekerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Selain itu tujuan perlindungan hukum terhadap pekerja tidak hanya mencakup pada berlangsungnya hubungan kerja tetapi juga pada saat hubungan kerja tersebut berakhir. Hubungan kerja berakhir dapat disebabkan waktu perjanjian kerja berakhir atau dikarenakan tindakan pengusaha melakukan PHK.

Disinilah tujuan perlindungan hukum yaitu untuk memberikan pemenuhan hak-hak pekerja setelah berakhirnya hubungan hukum tersebut.

2. Perlindungan Preventif

Perlindungan preventif adalah 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.² Perlindungan hukum ini memiliki ketentuan-ketentuan dan ciri tersendiri dalam penerapannya. Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum mempunyai kesempatan untuk mengajukan keberatan dan pendapatnya sebelum pemerintah memberikan hasil keputusan akhir. Karena sifatnya yang lebih menekankan kepada pencegahan, pemerintah cenderung memiliki kebebasan dalam bertindak sehingga mereka lebih hati-hati dalam menerapkannya. Belum ada peraturan khusus yang mengatur lebih jauh tentang perlindungan hukum tersebut di Indonesia.

Sarana perlindungan yang preventif ini dalam perkembangannya agak ketinggalan khususnya apabila dibandingkan dengan sarana perlindungan hukum yang represif. Sebagai komparasi, di Inggris digunakan dasar pemikiran bahwa masalah perlindungan hak-hak asasi warga negara harus sudah tercermin dalam tahap-tahap persiapan atau sebelum dikeluarkannya

² *Anggun Lestari Suryamizon, Perlindungan Hukum Preventif, Jurnal Perempuan, Agama dan Jender, Vol. 16, No. 2, 2017, Hal. 112 – 126*

suatu keputusan pemerintah. Seperti halnya sistem yang ada di Inggris, di Amerika Serikat pun dikenal adanya prosedur angket publik atau “hearing”. Prosedur ini berlaku baik dalam mengeluarkan keputusan-keputusan yang tertuju pada umum maupun yang bersifat individual. Untuk keputusan yang bersifat umum prosedur angket publik ini dimaksudkan masyarakat dapat berpartisipasi dalam pembuatan peraturan umum. Akan tetapi prosedur ini dapat dikesampingkan oleh “administrative agency” yang bersangkutan apabila dianggap penggunaan prosedur ini tidak perlu atau tidak praktis atau justru bertentangan dengan kepentingan umum.

Ketentuan seperti itu memang diperkenankan oleh undang-undang, namun dengan syarat harus dilakukan secara seksama dan juga mencantumkan secara tegas motifnya dalam putusan yang bersangkutan. Sedangkan untuk putusan-putusan yang bersifat individual, maka rangkaian prosedur itu meliputi penentuan tenggang waktu untuk mengadakan angket publik, pemberitahuan, informasi kepada publik, syarat-syarat tidak berpihaknya pemerintah, kewajiban untuk mendengar keterangan pihak-pihak, dan sebagainya. Apabila putusan itu bersifat pemberian atau pencabutan izin, maka kewajiban untuk mengadakan prosedur kontradiktoir syarat mutlak. Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah. mendapat bentuk yang definitif. tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa.³

³ https://sinta.unud.ac.id/uploads/dokumen_dir

Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

3. Perlindungan 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. Pada hukum represif ini, subyek hukum tidak mempunyai kesempatan untuk mengajukan keberatan karena ditangani langsung oleh peradilan administrasi dan pengadilan umum. Selain itu, ini merupakan perlindungan akhir yang berisi sanksi berupa hukuman penjara, denda dan hukuman tambahan lainnya. Perlindungan hukum ini diberikan untuk menyelesaikan suatu pelanggaran atau sengketa yang sudah terjadi dengan konsep teori perlindungan hukum yang bertumpu dan bersumber pada pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak manusia dan diarahkan kepada pembatasan-pembatasan masyarakat dan pemerintah. Sarana perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip

perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum.

Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.

B. Tinjauan Umum tentang Pekerja

1. Pengertian Pekerja/Buruh

Pemakaian istilah tenaga kerja, pekerja dan buruh harus dibedakan. Pengertian tenaga kerja lebih luas dari pekerja/buruh, karena meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal dan yang belum bekerja atau pengangguran. Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah Tenaga kerja mengandung pengertian yang bersifat umum, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Istilah pekerja dalam praktik sering dipakai untuk menunjukkan status hubungan kerja seperti pekerja kontrak, pekerja

tetap dan sebagainya. Kata pekerja memiliki pengertian yang luas, yakni setiap orang yang melakukan pekerjaan baik dalam hubungan kerja.⁴

Istilah pekerja biasa juga diidentikan dengan karyawan, yaitu pekerja nonfisik, sifat pekerjaannya halus atau tidak kotor. Sedangkan istilah buruh sering diidentikan dengan pekerjaan kasar, pendidikan minim dan penghasilan yang rendah. Definisi pekerja/buruh tidak terdapat dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja namun definisi pekerja/buruh sebagaimana tertuang dalam ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Dari pengertian di atas, konsep pekerja/buruh adalah setiap pekerja atau setiap buruh yang terikat dalam hubungan kerja dengan orang lain atau majikannya, jadi pekerja/buruh adalah mereka yang telah memiliki status sebagai pekerja, status mana diperoleh setelah adanya hubungan kerja dengan orang lain.

2. Macam-Macam Status Pekerja

Pekerja merupakan orang yang bekerja untuk orang lain yang mempunyai suatu usaha kemudian mendapatkan upah atau imbalan sesuai dengan kesepakatan sebelumnya. Upah biasanya diberikan secara harian maupun

⁴ Koesparmono, *Hukum Tenaga Kerja*, Erlangga, Jakarta, 2016, halaman 27

bulanan tergantung dari hasil kesepakatan yang telah disetujui. Pekerja terdiri dari berbagai macam, yaitu:⁵

- a. Pekerja harian, pekerja yang menerima upah berdasarkan hari masuk kerja;
- b. Pekerja kasar, pekerja yang menggunakan tenaga fisiknya karena tidak mempunyai keahlian dibidang tertentu;
- c. Pekerja musiman, pekerja yang bekerja hanya pada musim-musim tertentu (misalnya buruh tebang tebu); Pekerja pabrik, biasa disebut buruh yang bekerja di pabrik;
- d. Pekerja tambang, pekerja yang bekerja di pertambangan.⁶

3. Hak dan Kewajiban Pekerja

Pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak mencantumkan hak dan kewajiban pekerja namun hal tersebut terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Berkaitan dengan hak, maka Pekerja/Buruh mempunyai beberapa hak, antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Hak atas pekerjaan Hak atas pekerjaan merupakan salah satu hak azasi manusia seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia pasal 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa “tiap-tiap

⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, rajawali pers, 2007, halaman 21

⁶ Kamus Besar Bahasa Indonesia, op.cit., hlm. 159

warga negara berhak atas pekerjaan atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”.

- b. Hak atas upah yang adil hak ini merupakan hak yang sudah seharusnya diterima oleh pekerja sejak ia melakukan perjanjian kerja dan mengikatkan diri kepada pengusaha (majikan) atau pun Hak atas upah yang adil hak ini merupakan hak yang sudah seharusnya diterima oleh pekerja sejak ia melakukan perjanjian kerja dan mengikatkan diri kepada pengusaha (majikan) atau pun kepada suatu perusahaan dan juga dapat dituntut oleh pekerja tersebut dengan alasan aturan hukum yang sudah mengaturnya yaitu pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c. Hak untuk berserikat dan berkumpul untuk bisa memperjuangkan kepentingan dan hak nya sebagai pekerja/buruh maka ia harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul dengan tujuan memperjuangkan keadilan dalam hak yang harus diterimanya.hal ini dialaskan pada pasal 104 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Adapun kewajiban dari pekerja/buruh yang diatur dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Pasal 102 ayat (2): Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan

kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

- b. Pasal 126 ayat (1): Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.
- c. Pasal 126 ayat (2): Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.
- d. Pasal 136 ayat (1): Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.
- e. Pasal 140 ayat (1): Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

4. Hak dan Kewajiban Pengusaha

Pemerintah dan perusahaan mempunyai suatu sistem yakni symbiosis mutualisme yang mana pemerintah Indonesia dan perusahaan sama-sama saling membutuhkan adanya perusahaan, pengusaha, serta pekerja menciptakan adanya suatu hubungan kerja. Hubungan kerja yang baik akan tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara perusahaan dengan pekerja. Komunikasi yang baik akan tercipta bila kontrak-kontrak dalam perjanjian kerja antara

perusahaan dengan pekerja dimana terdapat keseimbangan (equilibrium) antara hak dan kewajiban perusahaan dengan hak dan kewajiban pekerja. Pada dasarnya setiap hak dan kewajiban telah diatur dalam suatu peraturan baik itu umum maupun dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003.

Hak perusahaan antara lain:

- a. Perusahaan berhak menuntut pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya meski sudah melebihi jam kerja yang telah disepakati bersama dalam perjanjian kerja bersama ataupun kesepakatan khusus antara mereka;
- b. Perusahaan berhak mengingatkan pekerja untuk memenuhi dan menaati semua syarat dalam melakukan pekerjaannya.⁷

Kewajiban perusahaan antara lain:

- a. Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh harus membayar upah/gaji sebagai waktu lembur, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian-perjanjian kerja bersama antara perusahaan dan pekerja/buruh;
- b. Memeriksa kondisi badan, kondisi mental tenaga kerja;
- c. Memeriksa semua tenaga kerja yang berada di bawah pengawasan perusahaan;
- d. Memberitahu dan menjelaskan kepada tenaga kerja tentang kondisi dan bahaya di tempat kerja, pengamalan alat pelindung diri dan cara sikap kerja;
- e. Menyediakan perlindungan bagi tenaga kerja;

⁷ https://ejournal.unsrat.ac.id/Hakdan_Kewajiban_Perusahaan, acces 30 November 2018

- f. Melaporkan kecelakaan kerja yang terjadi.

C. Tinjauan Umum tentang Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian dan Macam-Macam Alasan Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja atau arti PHK adalah acuan untuk pengakhiran [kontrak karyawan](#) dengan perusahaan. Seorang karyawan dapat diberhentikan dari pekerjaan atas kehendaknya sendiri atau mengikuti keputusan yang telah dibuat oleh atasannya.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat (25) yang dimaksud dengan Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

PHK berarti suatu keadaan dimana pekerja berhenti bekerja dari majikannya/perusahaannya. Hakikat bagi pekerja merupakan awal dari penderitaan, maksudnya bagi buruh permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari

berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya.⁸

Pada dasarnya PHK terjadi karena ada alasan yaitu PHK demi hukum, PHK oleh pekerja/buruh, PHK oleh majikan dan PHK atas dasar putusan pengadilan.

a.) PHK Demi Hukum

PHK demi hukum terjadi karena alasan batas waktu masa kerja yang disepakati telah habis atau apabila pekerja meninggal dunia. Berdasarkan ketentuan pasal 61 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. pekerja meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

b.) PHK oleh pekerja/buruh

⁸ Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, rajawali pers, 1998, halaman 23

PHK oleh pekerja/buruh dapat terjadi apabila pekerja mengundurkan diri atau telah terdapat alasan mendesak yang mengakibatkan pekerja minta di PHK.berdasarkan ketentuan pasal 151 ayat (3) huruf b UU No. 13 Tahun 2003, atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali. Pengunduran diri pekerja dapat dianggap terjadi apabila pekerja mangkir paling seedikit dalam wktu 5 hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara tertulis, tetapi pekerja tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah.

Selain itu berdasarkan ketentuan pasal 169 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a) menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja
- b) membujuk dan/atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- c) tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 bulan berturut-turut atau lebih
- d) tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja
- e) memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan

- f) memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, Kesehatan dan kesusilaan pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

c.) PHK oleh Majikan

PHK oleh majikan dapat terjadi karena alasan apabila pekerja tidak lulus masa percobaan, apabila majikan mengalami kerugian sehingga menutup usaha, atau apabila buruh melakukan kesalahan.⁹ Lamanya masa percobaan maksimal adalah 3 bulan, dengan syarat adanya masa percobaan dinyatakan dengan tegas oleh majikan pada saat hubungan kerja dimulai, apabila tidak maka dianggap tidak ada masa percobaan. Ketentuan lainnya apabila majikan menerapkan adanya training maka masa percobaan tidak boleh dilakukan.

Selanjutnya PHK oleh majikan dapat terjadi karena adanya kesalahan dari pekerja. Kesalahan buruh ada dua macam, yaitu kesalahan ringan dan kesalahan berat. Kesalahan ringan tidak diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja tetapi diatur dalam pasal 18 ayat (1) Permenaker No. Per-4/Men/1986, yaitu

⁹ Koesparmono Irsan, *Hukum Ketenagakerjaan suatu Pengantar*, Erlangga, Jakarta 2016, Halaman 94

- a. setelah tiga kali berturut-turut pekerja tetap menolak untuk mentaati perintah atau penugasan yang layak sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja;
- b. dengan sengaja atau karena lalai mengakibatkan dirinya dalam keadaan demikian, sehingga ia tidak dapat menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya;
- c. tidak cakap melakukan pekerjaan walaupun sudah dicoba dibidang tugas yang ada;
- d. melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam kesepakatan kerja Bersama, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja.

d.) PHK karena Putusan Pengadilan

Alasan terjadinya PHK yang terakhir adalah karena adanya putusan pengadilan. Alasan yang keempat ini sebenarnya merupakan akibat dari adanya sengketa antara buruh dan majikan yang berlanjut sampai ke proses peradilan. Datangnya perkara dapat dari buruh atau dapat dari majikan.

Pada umumnya ada empat macam alasan terjadinya PHK, yaitu PHK demi hukum, PHK yang datangnya dari pihak pekerja, PHK yang datang dari pihak majikan dan PHK karena putusan pengadilan. Sebenarnya alasan terjadinya PHK cukup ada tiga macam dengan mengabaikan PHK akibat putusan pengadilan, karena PHK sebagai akibat putusan pengadilan pengadilan munculnya sebagai akibat dari adanya sengketa antara buruh dan

majikan mengenai perselisihan hubungan industrial. Bentuknya dapat melalui gugat ganti rugi ke pengadilan negeri apabila diduga ada perbuatan yang melanggar hukum dari salah satu pihak atau dapat melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

2. Hak Pekerja dalam Hal Pemutusan Hubungan Kerja

Dari aturan-aturan hukum diatas menimbulkan adanya hak-hak buruh yang berkaitan dengan PHK. Hak-hak pekerja/buruh itu meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (uang jasa), dan uang penggantian hak HRD dan pengusaha wajib tahu ketentuan uang pesangon karyawan menurut omnibus law yang berbeda dari peraturan lama. Kabar baiknya aturan terbaru ini meringankan kewajiban perusahaan membayar pesangon.

Meski demikian tidak berarti pemerintah ingin mendorong pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Peraturan perundang-undangan tetap mengamanatkan agar setiap pengusaha sedapat mungkin menghindari PHK atau menjadikannya hanya sebagai pilihan terakhir ketika tidak ada opsi lain.

UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 memang tidak mengubah ketentuan besaran uang pesangon berdasarkan masa kerja karyawan sebagaimana yang telah diatur dalam UU ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Namun aturan terbaru tersebut memperkecil factor kali pesangon menurut jenis alasan PHK. UU Cipta Kerja poin 44 tentang perubahan pasal

156 UU Ketenagakerjaan mengatur ketentuan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Adapun aturan uang pesangon menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja poin 44 tentang perubahan pasal 156 UU Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a. pekerja yang bekerja dengan masa kerja kurang dari 1 tahun diberi pesangon 1 bulan upah;
- b. Pekerja yang bekerja dengan masa kerja 1 tahun sampai kurang dari 2 tahun diberi pesangon 2 bulan upah;
- c. pekerja yang bekerja dengan masa kerja 2 tahun sampai kurang dari 3 tahun diberi pesangon 3 bulan upah;
- d. pekerja yang bekerja dengan masa kerja 3 tahun sampai kurang dari 4 tahun diberi pesangon 4 tahun
- e. pekerja yang bekerja dengan masa kerja 4 tahun sampai kurang dari 5 tahun diberi pesangon 5 bulan upah
- f. pekerja yang bekerja dengan masa kerja 5 tahun sampai kurang dari 6 tahun diberi pesangon 6 bulan upah;
- g. pekerja yang bekerja dengan masa kerja 6 tahun sampai kurang dari 7 tahun diberi pesangon 7 bulan upah pekerja yang bekerja dengan masa kerja 7 tahun sampai kurang dari 8 tahun diberi pesangon 8 bulan upah;
- h. pekerja yang bekerja dengan masa kerja 8 tahun atau lebih diberi pesangon 9 bulan upah.

Selanjutnya besarnya uang penghargaan masa kerja berdasarkan pasal 156 ayat 3 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 adalah sebagai berikut:

- a. masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun diberi 2 bulan upah;
- b. masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun diberi 3 bulan upah
- c. masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun diberi 4 bulan upah
- d. masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang 15 tahun diberi 5 bulan upah
- e. masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun diberi 6 bulan upah
- f. masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun diberi 7 bulan upah
- g. masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun diberi 8 bulan upah
- h. masa kerja 24 tahun atau lebih diberi 10 bulan upah.

Selanjutnya uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja yang di PHK terdapat dalam pasal 156 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yakni sebagai berikut:

- a) cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b) biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat dimana pekerja diterima bekerja;

- c) hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian adalah dimaksudkan untuk membatasi permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi agar tidak mengambang. Sebatas masalah yang akan diteliti dalam skripsi ini adalah bagaimanakah tindakan hukum terhadap pengusaha yang tidak melaksanakan hak pekerja

dalam pemutusan hubungan kerja dan apakah ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja lebih melindungi pekerja daripada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam hal pemutusan hubungan kerja.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah hukum normative. Penelitian hukum normative adalah jenis penelitian hukum yang membutuhkan data sekunder sebagai data utama. Data sekunder terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan dan bahan hukum sekunder merupakan pendapat hukum yang diperoleh dari buku, internet, surat kabar, hasil penelitian, data statistic dari instansi atau Lembaga resmi.

C. Sumber Bahan Hukum

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari bahan hukum sekunder. Bahan hukum sekunder adalah memberikan kepada peneliti semacam “petunjuk” ke arah mana peneliti melangkah. Bahan hukum sekunder bersumber dari antara lain: buku-buku hukum termasuk skripsi, tesis dan disertasi hukum dan jurnal- jurnal hukum. Disamping itu juga, kamus-kamus hukum dan komentar-komentar atas putusan pengadilan. Selanjutnya bahan hukum yang digunakan untuk memperoleh data sekunder adalah sebagai berikut:

- a) Bahan hukum primer dalam penelitian ini adalah Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).
- b) Bahan hukum sekunder, yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer yang berupa karya-karya ilmiah, buku-buku dan lain yang berhubungan dengan permasalahan yang diajukan yang sesuai dengan judul skripsi.
- c) Bahan hukum tersier, berupa bahan-bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus hukum, internet dan sebagainya yang ada hubungannya dengan permasalahan yang sesuai dengan judul ini.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah metode kepustakaan(library research). Metode kepustakaan(library research) adalah data yang diperoleh dengan membaca buku-buku, literatur-literatur yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas dan data yang

dikumpulkan diolah dan disajikan oleh pihak yang biasanya dalam bentuk publikasi di internet.

E. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis data deskriptif. Analisis data deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Hasil analisis tersebut kemudian diinterpretasikan guna memberikan gambaran yang jelas terhadap permasalahan yang diajukan sehingga memberikan informasi yang lengkap tentang objek yang diteliti.