

BAB I

PENDAHULAN

A. Latar Belakang

Pemutusan hubungan kerja pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks karena mempunyai kaitan dengan pengangguran, kriminalitas, dan kesempatan kerja. Seiring dengan laju perkembangan industri usaha serta meningkatnya jumlah angkatan kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, maka permasalahan pemutusan hubungan kerja merupakan topik permasalahan karena menyangkut kehidupan manusia. Pemutusan hubungan kerja bagi tenaga kerja merupakan awal kesengsaraan karena sejak saat itu penderitaan akan menimpa tenaga kerja itu sendiri maupun keluarganya dengan hilangnya penghasilan. Namun dalam praktik, pemutusan hubungan kerja masih terjadi dimana-mana.

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.

Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara

Pekerja dan Pengusaha. Artinya harus adanya hal/alasan tertentu yang mendasari pengakhiran hubungan kerja ini.

Salah satu hal krusial yang terjadi sampai dengan saat ini di dalam hubungan kerja adalah pada saat hubungan kerja tenaga kerja dengan pengusaha yang berakhir dengan jalan yang tidak baik, karena adanya beberapa faktor dari tenaga kerja maupun pengusaha itu sendiri. Tenaga kerja merasa dirugikan dengan kebijakan dari pengusaha, maupun pengusaha yang merasa dirugikan dengan sikap ataupun hasil pekerjaan tenaga kerja. Dari faktor tersebut, maka dapat memungkinkan adanya perselisihan antara tenaga kerja dan pengusaha dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK).¹

Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praksis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut A Hamza hanya dibedakan oleh batas umur. Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

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

¹ Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 178.

tidak dipungkiri terkadang terjadi konflik atau ketidak harmonisan 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.

Menurut Umar Kasim salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dia mengemukakan bahwa berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja dapat mengakibatkan tenaga kerja kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja, seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja yang tidak dapat dicegah seluruhnya.²

Banyaknya masalah masalah yang terjadi dalam ketenagakerjaan khususnya dalam Pemutusan Hubungan Kerja. Permasalahan terkait ketenagakerjaan juga makin rumit terkait baru berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada saat pandemic covid-19 saat ini dimana Presiden Joko Widodo pada tanggal 11 November 2020 telah menandatangani *Omnibus Law* Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja meski selama ini banyak unjuk rasa menolak berlakunya undang-undang tersebut. Sebelumnya juga Omnibus law Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tersebut sudah disahkan DPR sejak 5 Oktober 2020.

² Umar Kasim, 2004, *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Informasi Hukum, Jakarta, hlm. 26.

Contoh kasus Pemutusan Hubungan Kerja;

1. Proses bipartit dan tripartit yang gagal karena PT. Thailindo Bara Pratama sebagai penggugat tidak melampirkan risalah mediasi, perbedaan pemahaman dan dasar hukum pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat pekerja/buruh antara pengusaha dengan Pengadilan Hubungan Industrial Palangkaraya, tidak ada penetapan mengenai kecelakaan lalu lintas oleh pihak yang berwenang dan peraturan perusahaan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Dari uraian tersebut, permasalahan yang dapat disusun adalah sebagai berikut : Apa sajakah peraturan perundang-undangan yang mendasari pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat pekerja/buruh? Bagaimanakah mekanisme pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat pekerja/buruh? Bagaimanakah putusan hakim di dalam kasus PT. Thailindo Bara Pratama.³
2. Bank BNI (Bank Negara Indonesia) merupakan salah satu Bank Persero yang dimiliki oleh pemerintah RI. BNI merupakan bank komersial tertua dalam sejarah Republik Indonesia. Bank ini didirikan pada tanggal 5 Juli tahun 1946. Saat ini BNI mempunyai 914 kantor cabang di Indonesia dan 5 di luar negeri. Fenomena yang terjadi mengenai kasus perkawinan dengan orang dalam satu kantor pada Bank BNI Cabang USU pernah terjadi beberapa kali, yaitu tepatnya 4 (empat) kali. Namun dari keempat kasus yang terjadi empat dari delapan karyawan yang terlibat memilih

³ *Administrative Law & Governance Journal*. Volume 2 Issue 1, Maret 2019

untuk mengundurkan diri daripada menempuh upaya hukum untuk menuntut keadilan.

3. Kasus pertentangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Perusahaan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pekerja terjadi di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) (selanjutnya disebut PT. DPS) yang bergerak di bidang Pembuatan dan Perbaikan Kapal, perusahaan telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan melakukan program pensiun dini secara sepihak. Bahwa perselisihan hubungan kerja antara PT. DPS dengan Pekerja/buruh berawal ketika terbitnya Surat Keputusan Direksi Nomor: 200/Kpts/DS/9/I/2019 tertanggal 24 September 2019 tentang program pensiun dini yang mana pekerja menolak surat keputusan direksi dikarenakan pekerja masih menginginkan untuk dapat bekerja kembali di PT. DPS. Alasan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja pensiun dini adalah bahwa selama kurang lebih 9 (sembilan) tahun terakhir PT. DPS mengalami kerugian dan defisit *cash flow*. Salah satu faktor penyebab kerugian dan defisit *cash flow* adalah beban biaya tetap di atas rata-rata industri dan rasio beban pegawai terhadap pendapatan yang di atas 50% serta tidak *match* antara sifat bisnis PT. DPS yang *job order*. Sedangkan, bebannya bersifat tetap atau *fixed cost* nya besar, sehingga PT. DPS mengalami defisit *cash flow*.

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 pencaharian nya. 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.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu kegiatan pengakhiran hubungan kerja yang disebabkan oleh hal-hal tertentu dan berujung kepada berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan perusahaan/majikan. Masih banyaknya dijumpai perusahaan/pengusaha yang melakukan PHK terhadap pekerjanya tetapi tidak/belum melakukan pemenuhan kewajibannya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang mengakibatkan banyak pula pekerja yang merasa dirugikan terhadap tidak terpenuhinya hak-hak mereka setelah menjadi korban PHK perusahaan. Ada banyaknya kasus terkait lalainya perusahaan dalam memenuhi kewajibannya kepada pekerja yang telah di PHK berdampak langsung pada meningkatnya kasus hubungan industrial.

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.

Mengacu pada pasal 156 ayat 1 UU Ketenagakerjaan pengusaha wajib membayar uang pesangon ketika terjadi pemutusan hubungan kerja. Jika pengusaha ini melanggar ketentuan yang sudah ditetapkan maka pengusaha ini bisa dikenai sanksi pidana dan denda hingga ratusan juta rupiah.

Dalam Pasal 185 ayat 1 UU Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa bila pengusaha tak menjalankan kewajiban itu, mereka diancam sanksi pidana paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun atau denda paling sedikit Rp100 juta dan paling banyak Rp400 juta. Berikut bunyi pasalnya,

"Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah)."

Dari uraian diatas, maka peneliti tertarik ingin melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul :**"Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang Megalami Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK berdasarkan Undang Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja"**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas yang telah dikemukakan diatas, maka timbul sebuah permasalahan yaitu :

- a. 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. Bagaimana tindakan hukum terhadap pengusaha yang tidak memberikan hak pekerja dalam hal pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja apakah lebih melindungi tenaga kerja daripada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam hal pemutusan hubungan kerja.
- b. Untuk mengetahui tindakan hukum terhadap pengusaha yang tidak memberikan hak pekerja dalam hal pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

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

2. Secara Praktis

Sebagai pedoman bagi para penegak hukum seperti Hakim, Jaksa, Pengacara, Kepolisian dan penegak hukum dalam menyelesaikan kasus tentang Pemutusan Hubungan Kerja

3. Bagi Penulis

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

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 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 dan bagaimanakah tindakan hukum terhadap pengusaha yang tidak melaksanakan hak pekerja dalam pemutusan hubungan kerja.

B. Sumber Bahan Hukum

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang utama, sebagai bahan hukum yang bersifat autoritatif, yakni bahan hukum yang mempunyai otoritas, Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan dan segala dokumen resmi yang memuat ketentuan hukum.. Bahan hukum sekunder bersumber dari antara lain: buku-buku hukum termasuk skripsi, peraturan perundang-undangan dan putusan-putusan Pengadilan .

- 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.

C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah metode kepastakaan(*library research*). Metode kepastakaan(*library research*) adalah data yang diperoleh dengan membaca buku-buku, literatur literatur yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas dan data yang dikumpulkan diolah, peraturan Perundang Undangan No 11 Tahun 2020 dan disajikan oleh pihak yang biasanya dalam bentuk publikasi di internet.

D. 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 statistik dari instansi atau Lembaga resmi.

E. Metode Analisa 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.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

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 manusia⁴. 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 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

⁴ Syamsul Alam & Mohammad Arif, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja: Perspektif Tanggung Jawab Konstitusional Negara*, Kalabbirang Law Journal, Volume 2, Nomor 2, Oktober 2020, halaman 124

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 perundang-undangan.

Menurut Satjito Rahardjo⁵ bahwa “perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut”.⁶

Menurut CST Kansil, “perlindungan hukum adalah segala upaya hukum harus diberikan oleh aparat penegak hukum demi memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun”.⁷

Menurut peneliti perlindungan hukum merupakan segala upaya yang dapat menjamin adanya kepastian hukum, sehingga dapat memberikan perlindungan hukum kepada pihak-pihak yang bersangkutan atau yang melakukan tindakan hukum. Perlindungan hukum diciptakan sebagai sarana atau instrumen untuk mengatur hak-hak dan kewajiban-kewajiban subyek hukum. Di samping itu, hukum juga berfungsi sebagai instrumen perlindungan bagi subyek hukum.

a. 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

⁵ Satjito Rahardjo, *perlindungan hukum menurut para ahli*, <http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/> diakses tanggal 18 september 2022

⁶ Anon, *perlindungan hukum menurut para ahli*, <http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>, diakses tanggal 18 september 2022

⁷ C.S.T Kansil, *pengantar ilmu hukum dan tata hukum Indonesia*, penerbit balai pustaka Jakarta 1989, hal

rambu-rambu atau batasanbatasan dalam melakukan suatu kewajiban⁸. 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 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,

⁸ Anggun Lestari Suryamizon, *Perlindungan Hukum Preventif*, Jurnal Perempuan, Agama dan Jender, Vol. 16, No. 2, 2017, Hal. 112 – 126

syaratsyarat 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 sengketa⁹.

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.

b. 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 sengketa¹⁰.

⁹ https://sinta.unud.ac.id/uploads/dokumen_dir
https://sinta.unud.ac.id/uploads/dokumen_dir

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.

2. Tujuan Perlindungan Hukum

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.

Tujuan dari perlindungan hukum adalah untuk mencapai suatu keadilan, sebab fungsi hukum tidak hanya dalam upaya mewujudkan kepastian hukum, tetapi juga agar tercapainya jaminan dan keseimbangan yang sifatnya tidak sekedar fleksibel, akan tetapi berfungsi juga untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan pengusaha dengan konsumen, penguasa,

pemerintah dengan rakyat. Bahkan hukum sangat dibutuhkan untuk melindungi mereka yang lemah atau belum kuat secara sosial, ekonomi, dan politik untuk memperoleh keadilan sosial¹¹.

Perlindungan hukum haruslah tercermin dari berjalannya hukum, proses hukum dan akibat dilaksanakannya atau ditegakkannya hukum tersebut. Hal tersebut dapat dilihat dari keberagaman hubungan yang terjadi di masyarakat. Hubungan antar masyarakat melahirkan hukum yang mengatur dan melindungi kepentingan dari masing-masing masyarakat. Dengan adanya keberagaman hubungan hukum tersebut membuat para anggota masyarakat memerlukan aturan-aturan yang dapat menjamin keseimbangan agar dalam hubungan-hubungan itu tidak terjadi kekacauan-kekacauan di dalam masyarakat¹².

Pada hakikatnya setiap orang berhak mendapatkan perlindungan dari hukum, hampir seluruh hubungan hukum harus mendapat perlindungan dari hukum. Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum¹³.

Hukum sebagai norma merupakan petunjuk untuk manusia dalam bertingkah laku dalam hubungannya dalam masyarakat. Hukum juga sebagai petunjuk apa yang harus diperbuat dan mana yang tidak. Hukum juga memberikan petunjuk mana yang tidak boleh, sehingga segala sesuatu dapat berjalan tertib dan teratur. Hal tersebut dimungkinkan karena hukum memiliki sifat dan waktu mengatur tingkah laku manusia serta mempunyai ciri memerintah dan melarang begitu pula hukum dapat memaksa agar hukum itu dapat ditaati oleh anggota masyarakat.

¹¹ Gede Iriana, "Perlindungan Hukum Terhadap Pemodal Dalam Perdagangan Saham dan Obligasi di Pasar Modal" Vol. 4 No.2 September 2017

¹² CST. Kansil, 2009, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka), hlm. 40,

¹³ [https://suduthukum.com/2016/11/tujuan-perlindungan-hukum.html#:~:text=Menurut%](https://suduthukum.com/2016/11/tujuan-perlindungan-hukum.html#:~:text=Menurut%20) diakses pada 21 Juni, pukul 22.25 WIB.

Menurut R. Subekti, hukum tidak hanya mencari keseimbangan antara berbagai kepentingan yang bertentangan sama lain akan tetapi juga untuk mendapat keseimbangan antar tuntutan keadilan tersebut dengan ketertiban atau kepastian hukum. Dengan demikian hukum itu bertujuan untuk menjamin adanya kepastian hukum dalam masyarakat dan hukum itu harus pula pada keadilan, yaitu asas-asas keadilan dari masyarakat itu¹⁴.

Menurut R. Soeroso, hukum adalah himpunan peraturan yang dibuat oleh yang berwenang dengan tujuan untuk mengatur tata kehidupan bermasyarakat yang mempunyai ciri memerintah dan melarang serta mempunyai sifat memaksa dengan menjatuhkan sanksi hukuman bagi yang melanggarnya¹⁵.

B. Tinjauan Umum tentang Pekerja dan Pengusaha

1. Pengertian Pekerja dan Pengusaha

a. Pengertian Pekerja

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.¹⁶

¹⁴ R. Subekti. 2005. *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Intermedia.

¹⁵ R. Soeroso, 2006, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 49.

¹⁶ Koesparmono, *Hukum Tenaga Kerja*, Erlangga, Jakarta, 2016, halaman 27

Istilah pekerja biasa juga diidentikan dengan karyawan, yaitu pekerja non-fisik, 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.

Menurut Payaman J Simanjuntak dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia” pekerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.¹⁷

Menurut Suparmoko dan Icuk Ranggabawono pekerja adalah penduduk yang telah memasuki usia kerja dan memilikin pekerjaan, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti sekolah, kuliah, dan mengurus rumah tangga¹⁸.

Menurut Alam. S, tenaga kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun ke atas untuk negara-negara berkembang seperti Indonesia. Sedangkan di negara-negara maju, tenaga kerja adalah penduduk yang berumur antara 15 tahun hingga 64 tahun¹⁹.

Ada banyak definisi tentang pekerja, baik yang disampaikan oleh para ahli maupun oleh pemerintah yang dituangkan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Dengan demikian menurut

¹⁷ Payaman J Simanjuntak, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta, PT Rineka Citra, 1998, hlm 03

¹⁸ Supermoko dan Icuk Ranggabawono, *Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang,, 1990.

¹⁹ Alam S., *Hukum Ekonomi Tenaga kerjaan*, 2007, Jilid 2. Jakarta:Esis.

peneliti bahwa pekerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan dan mendapatkan upah atau imbalan lain. Pekerjaan secara umum di definisikan sebagai sebuah kegiatan aktif yang dilakukan oleh manusia. Istilah pekerjaan digunakan untuk suatu tugas atau kerja yang menghasilkan sebuah karya yang bernilai imbalan dalam bentuk uang atau bentuk lainnya.

b. Pengertian Pengusaha

Pengusaha merupakan satu dari sekian banyak profesi dalam bidang kerja. Pengusaha adalah seseorang, kelompok, ataupun lembaga yang melakukan kegiatan jual, beli, atau sewa sesuatu. Banyak hal yang bisa dikategorikan dalam pengusaha, contohnya seperti produsen sepatu, perternakan ayam, eksport-import bahan baku atau sebuah produk, menjual jasa, dan lain-lain sebagainya.

Menurut Pasal 1 Ayat 8 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Pelaku Usaha adalah orang perseorangan atau badan usaha yang melakukan usaha dan/ kegiatan pada bidang tertentu²⁰.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 5 Huruf a, b, c.

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan hukum miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia²¹.

²⁰ Pasal 1 Ayat 8 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

²¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan* Pasal 1 Ayat 5 Huruf a, b, c.

Menurut Peneliti Pengusaha merupakan orang yang mendirikan sebuah perusahaan dengan cara yang inovatif. Lebih lanjut ia mengatakan bahwa hal itu akan memberikan banyak keuntungan bagi banyak orang pula. Tentunya bagi orang-orang yang menjalankan perusahaan.

Menurut KBBI pengusaha diartikan sebagai orang yang berusaha dalam bidang perdagangan. Ada beberapa pengertian pengusaha menurut para ahli, di antaranya sebagai berikut:

1. Thomas W Zimmerer

Menurut Thomas, pengusaha adalah penerapan sebuah kreativitas sekaligus inovasi ketika memecahkan sebuah masalah yang menjadikan itu sebuah peluang besar. Hal itu dapat memanfaatkan banyak peluang dan memberikan keuntungan untuk banyak orang yang terlibat di dalam perusahaan tersebut²².

2. Raymond

Mengatakan bahwa pengusaha adalah sebuah cara untuk mensejahterakan diri dengan suatu hal yang kreatif dan inovatif. Hal tersebut akan membuat keuntungan dan menjadi sebuah proses pen-sejahteraan diri²³.

3. Kasmir

Pengusaha adalah sebuah tempat untuk seseorang yang berani mengambil segala resiko, demi tercapainya sebuah tujuan yang diinginkan dan untuk sebuah keuntungan.²⁴

²² Thomas W, Zimmerer, *Usaha Kecil Manajemen*. Perpustakaan Nasional Jakarta, 2008

²³ Raymond, *Kewirausahaan*, 1995,

²⁴ Kasmir, *Kewirausahaan*, PT RajaGrafindo Persada, 2021

4. Arif F. Hadipranata

Pengusaha merupakan sosok atau orang yang mengambil sebuah keputusan dalam perpengusahaan, yang akan memberikan banyak keuntungan kepada banyak orang. Sosok itu menjadi inti dari sebuah pengusaha yang terlibat dalam perpengusahaan.²⁵

2. Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha

a. 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 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berkaitan dengan hak, maka Pekerja/Buruh mempunyai beberapa hak, antara lain adalah sebagai berikut:

1. 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 warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”.
2. 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 Ketenagakerjaan²⁶.

²⁵Arif F. Haditpranata , *Sang Pengusaha*,Arel Sentara Inspira, 25 April 2018.

²⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*.

3. 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 ²⁷ anggota serikat pekerja/serikat buruh.

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

1. 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.
2. Pasal 126 ayat (1): Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.
3. Pasal 126 ayat (2): Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.
4. Pasal 136 ayat (1): Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.
5. 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 setempat²⁸.

²⁷ *Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*

²⁸ *Undang-undang Nomor.13 Tahun 2003.Tentang Tenaga kerja.*

b. Hak dan Kewajiban Pengusaha

Pemerintah dan perusahaan mempunyai suatu sistem yakni simbiosis 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 Tenaga Kerja²⁹.

Hak pengusaha antara lain:

1. Pengusaha berhak menuntut pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya meski sudah melebihi jam kerja yang telah disepakati bersama dalam perjanjian kerja bersama ataupun kesepakatan khusus antara mereka;³⁰
2. Pengusaha berhak mengingatkan pekerja untuk memenuhi dan menaati semua syarat dalam melakukan pekerjaannya.³¹

Kewajiban pengusaha antara lain:

1. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh harus membayar upah/gaji sebagai waktu lembur, kecuali ditentukan lain dalam perjanjianperjanjian kerja bersama antara perusahaan dan pekerja/buruh;
2. Memeriksa kondisi badan, kondisi mental tenaga kerja;
3. Memeriksa semua tenaga kerja yang berada di bawah pengawasan perusahaan;

²⁹ Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 *Tenaga Kerja*.

³⁰ <https://ejournal.unsrat.ac.id/Hak> dan *Kewajiban Perusahaan*, acces 11 Juli 2022

³¹ “ibid”

4. Memberitahu dan menjelaskan kepada tenaga kerja tentang kondisi dan bahaya di tempat kerja, pengamalan alat pelindung diri dan cara sikap kerja;
5. Menyediakan perlindungan bagi tenaga kerja;
6. Melaporkan kecelakaan kerja yang terjadi.

C. Tinjauan tentang Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja dan Dasar Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja

a. Pengertian 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 2003 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.³²

Selanjutnya Djumadi menambahkan bahwa PHK berarti berakhirnya hubungan kerja bagi buruh dari segala kesengsaraan³³. Menurut teori memang buruh berhak pula untuk mengakhiri

³² Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, rajawali pers, 1998, halaman 23

³³ Djumaidi, *Hukum perburuhan : Perjanjian kerja / Djumadi*, Author: Djumadi, Publisher: Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2007

hubungan kerja tetapi dalam praktek majikanlah yang mengakhirinya sehingga pengakhiran itu selalu merupakan pengakhiran hubungan kerja oleh pihak majikan.

Manulang mengemukakan bahwa istilah pemutusan hubungan kerja dapat memberikan beberapa pengertian:

1. *Termination*, putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati.
2. *Dismissal*, putusnya hubungan kerja karena karyawan melakukan tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan
3. *Redundance*, karena perusahaan melakukan perkembangan dengan menggunakan mesin-mesin teknologi baru, seperti: penggunaan robot-robot industri dalam proses produksi, penggunaan alat berat yang cukup dioperasikan oleh satu atau dua orang yang menggantikan sejumlah tenaga kerja. Hal ini berakibat pada pengangguran tenaga kerja.
4. *Retrenchment*, yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi, seperti resesi ekonomi yang membuat perusahaan tidak mampu memberikan upah kepada karyawannya.

Menurut Tulus³⁴, pemutusan hubungan kerja (*separation*) adalah mengembalikan karyawan ke masyarakat. Sedangkan menurut Hasibuan pemutusan hubungan kerja adalah pemberhentian seseorang karyawan dengan suatu organisasi (perusahaan).

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

³⁴Tulus, *Pemutusan Hubungan Kerja*, <https://brankaseverest.wordpress.com/artikel/pemutusan-hubungan-kerja/> diakses tanggal 11 Juli 2022, pukul 19.18 WIB

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:³⁵

1. pekerja meninggal dunia;
2. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
3. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
4. 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

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 sedikit dalam waktu 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:

1. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja

³⁵ UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

2. membujuk dan/atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
3. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 bulan berturut-turut atau lebih
4. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja
5. memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan
6. 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.³⁶ 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 :³⁷

1. setelah tiga kali berturut-turut pekerja tetap menolak untuk mentaati perintah atau penugasan yang layak sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja;

³⁶ Koesparmono Irsan, *Hukum Ketenagakerjaan suatu Pengantar*, Erlangga, Jakarta 2016, Halaman 94

³⁷ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 *Tentang Cipta Kerja* dalam pasal 18 ayat (1) Permenaker No. Per-4/Men/1986

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.
- 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.

b. Dasar Pengaturan 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 perundangundangan tetap mengamanatkan agar setiap pengusaha sedapat mungkin menghindari PHK atau menjadikannya hanya sebagai pilihan terakhir ketika tidak ada opsi lain.³⁸

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

³⁸ Darwin Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Buku Pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan hak-haknya), Bandung: Citra Aditya Bakti, 1994, hal. 1.

- 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:³⁹

- 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 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:⁴⁰

³⁹ pasal 156 ayat 3 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020

- 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.⁴¹

2.Syarat-Syarat Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengenai PHK karena melanggar ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, maka disebutkan dalam pasal 161, cara-cara sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja yakni:

- a. Dalam hal pekerja atau buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan diberikannya kepada karwan atau pekerja surat peringatan pertama, kedua, ketiga secara berturut-berturut.
- b. Surat peringatan yang dimaksud, berlaku untuk paling lama 6 bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- c. Karyawan atau pekerja yang mengalami PHK dengan yang dimaksud diatas, akan memperoleh uang pesangon sebesar ketentuan yang tertera dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Akan tetapi sesuai dengan pasal 158 Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan apabila pekerja melakukan kesalahan berat, maka pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja tanpa melakukan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga. Pemutusan hubungan kerja sesuai dengan Pasal 158 tersebut harus dibuktikan dengan putusan pengadilan hubungan industrial, yaitu putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-I/2003.

⁴¹ Sedjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1987.

Dalam Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang dan jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, selanjutnya disebut NRI UUD 1945.⁴²

Perselisihan hubungan industrial dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah⁴³ perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha dengan pekerja atau buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Perselisihan hak dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan kepentingan dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan industrial adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

3. Alasan Perusahaan Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja

Dewasa ini, masalah mengenai ketenagakerjaan sangat kompleks dan beragam. Hal tersebut dikarenakan bahwa kenyataannya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja

⁴² *Putusan MK 12/PUU-I/2003*

⁴³ *Undang-Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial*

tidak selalu berjalan dengan harmonis, melainkan seringkali pula terjadi berbagai gejolak dan ketegangan. Ketegangan antara pekerja dan pengusaha sering memicu terjadinya perselisihan hubungan industrial, yang terkadang berakhir dengan PHK yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja sebagian pengusaha kesulitan mengelola keuangannya, tak terkecuali untuk memenuhi kebutuhan biaya operasional salah satunya membayar hak-hak normatif pekerja seperti upah.⁴⁴ Kesulitan yang dihadapi tersebut kemudian mendorong pengusaha melakukan tindakan efisiensi sebagai bentuk mitigasi kerugian seperti merumahkan pekerja, dan bahkan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang merugikan pekerja.

4. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam melakukan PHK tidak boleh sembarangan karena ada prosedur yang harus dipatuhi oleh perusahaan. Proses PHK juga harus berdasarkan etika dan juga dilakukan dengan komunikasi dua arah. Setidaknya ada 5 tahapan prosedur yang harus dilalui oleh perusahaan dalam melakukan PHK.

Tahap Pertama: Musyawarah

Apabila terjadi PHK, prosedur yang pertama harus dilakukan adalah melakukan musyawarah oleh pihak perusahaan dengan karyawan. Disini musyawarah bertujuan guna mendapatkan pemufakatan yang dikenal dengan istilah bipartit. Dengan adanya musyawarah ini kedua belah pihak akan melakukan pembicaraan untuk menemukan solusi terbaik untuk perusahaan maupun karyawan.

⁴⁴ Putra, Anak Agung Ngurah Wisnu Manika dkk,(2018, 24, Oktober) “*Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemberi Kerja Karena Force Majeure*”, *Kertha Semaya*, Volume 5 , Nomor 1, hlm. 3.

Tahap Kedua: Media dengan Disnaker

Jika permasalahan yang terjadi tidak dapat diselesaikan melalui musyawarah, maka diperlukannya bantuan dari dinas tenaga kerja (disnaker) setempat. Dengan tujuan untuk menemukan cara penyelesaian apakah melalui mediasi atau rekonsiliasi.

Tahap Ketiga: Mediasi Hukum

Ketika pada tahap bantuan Disnaker tidak mampu menyelesaikan masalah antara kedua belah pihak, maka selanjutnya upaya hukum dapat dilakukan hingga pengadilan. Jika pada hasil akhir PHK tetap dilakukan, maka diajukan dengan melakukan permohonan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan disertai dengan alasan kenapa PHK dilakukan. Lembaga ini biasa disebut dengan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Tahap Ke-empat: Perjanjian Bersama

Jika ternyata dalam proses musyawarah di tingkat bipartit telah mencapai suatu kesepakatan maka hal ini dapat ditulis dalam Perjanjian Bersama. Di dalam surat perjanjian tersebut harus ditandatangani oleh kedua belah pihak dan didaftarkan ke PHI setempat. Hal yang sama juga perlu dilakukan jika ada kesepakatan pada tingkat mediasi dan konsiliasi dengan bantuan Disnaker.

Tahap Ke-lima: Memberikan Uang Pesangon

Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, maka perusahaan wajib memberikan uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja kepada karyawan. Aturan dalam pemberian pesangon dan uang penghargaan ini sudah diatur dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 2 dan Pasal 3.⁴⁵

⁴⁵ Undang-undang No. 13 tahun 2013 *Ketenagakerjaan*