

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 telah menyebutkan setiap warga negara tanpa terkecuali berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dengan adanya jaminan ini tentu manusia berhak memperoleh pekerjaan yang layak tanpa adanya diskriminasi guna kesejahteraan diri sendiri maupun keluarganya.

Indonesia merupakan negara yang mempunyai penduduk yang sangat padat, dengan kata lain Indonesia mempunyai sumber daya manusia/tenaga kerja yang sangat banyak, sehingga merupakan sesuatu kekuatan yang sangat besar untuk melakukan pembangunan. Akan tetapi banyaknya sumber daya manusia/tenaga kerja yang harus diimbangi dengan lapangan pekerjaan, apabila tenaga kerja lebih banyak dari pada lapangan pekerjaan, maka akan timbul pengangguran yang justru berdampak buruk dan memberatkan perekonomian Indonesia¹.

Dalam Pasal 1 angka 3 UU No 13 Tahun 2003 yang diubah dengan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja disebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Selanjutnya Menurut Payman J. Simanjuntak bahwa pengertian tenaga kerja atau *man power* adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang

¹ Novi Erza, *Tanggung Jawab Ganti Rugi atas Pemutusan Kontra Kerja Sepihak Terhadap Pekerja Oleh PT.Sucofindo Episi Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, JOM Fakultas Hukum Vol.3, Nomor 2, Oktober 2016, Hal.2.

sedang mencari kerja dan melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga².

Pasal 1 angka 15 undang-undang no. 13 Tahun 2003 untuk selanjutnya disebut dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan : “bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah dan perintah”.

Berdasarkan pengertian hubungan kerja tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.

Dalam hubungan kerja tentu adanya hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak. Hak dan kewajiban merupakan suatu kewenangan yang diberikan kepada seseorang oleh hukum³. Hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha perlu diarahkan pada terciptanya kerjasama yang serasi yang dijiwai oleh pancasila dan Undang- Undang Dasar 1945 dimana masing-masing pihak diharapkan dapat saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti peranan serta hak dan kewajibannya.

Upah ini merupakan faktor utama dari perjanjian kerja, karena sasaran yang paling penting bagi pekerja yaitu memperoleh upah, dimana upah sangat penting

² Lalu Husni, 2007, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cetakan 1, Airlangga, Universitas Press, Surabaya, h. 17.

³ Shaq, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Jakarta : Sinar Grafika, 2007, Hal. 82.

guna menunjang kesejahteraan hidupnya, menghidupi pekerja maupun keluarganya demi kelangsungan hidup⁴.

Namun tampaknya kesejahteraan karyawan sangat diambang batas mengingat seringnya juga terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam pemutusan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, apabila Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak dapat dihindari maka maksud dari PHK tersebut wajib dirundingkan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh yang bersangkutan jika pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh. Apabila perundingan tersebut tidak terjadi kesepakatan maka pengusaha dapat melakukan PHK setelah ada penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pengusaha menganggap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan hal wajar didalam kegiatan perusahaan, sedangkan bagi pekerja/buruh menganggap bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akan berdampak luas bagi kehidupannya tidak hanya bagi dirinya pribadi namun juga keluarganya.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) jelas akan menyebabkan seorang pekerja/buruh akan kehilangan mata pencahariannya. Dalam lingkup yang lebih luas, keluarga akan tergantung pada pekerja/buruh sebagai tulang punggung keluarga dan kesulitan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari termasuk biaya

⁴ Darwan Prinst, 2000, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Cet. II*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, Hal.213.

sekolah anak-anak mereka⁵. Maka dalam hal ini perlunya perusahaan bertanggung jawab kepada pekerja yang di PHK karena perusahaan tutup agar hak-hak pekerja tersebut, tetapi dilihat dalam proses penyelesaiannya, pekerja tidak mendapatkan haknya yang sesuai dari pengusaha melakukan PHK sepihak tanpa membayar pesangon kepada pekerja.

Dalam Putusan Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Yyk bahwa alasan perusahaan melakukan PHK terhadap pekerja adalah karena perusahaan tutup.

Adapun perusahaan tutup disebabkan karena adanya faktor perusahaan yang telah mengalami kerugian/kebangkrutan bahkan perusahaan tersebut benar-benar tutup. Perusahaan melakukan PHK tanpa memberikan apa yang menjadi haknya sebagai pekerja. Oleh karena itu pekerja mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial agar pengadilan yang memutuskan pembayaran hak-hak pekerja tersebut.

Berdasarkan hal-hal yang diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul tentang **“TINJAUAN YURIDIS TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN TERHADAP PEKERJA YANG DI PHK KARENA PERUSAHAAN TUTUP MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN(STUDI PUTUSAN NO.15/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Yyk)”**

⁵ Widayanti, Tinjauan pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Hukum Dan Dinamika Masyarakat Vol. 15 No.2 April 2018, Hal. 168.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas permasalahan yang akan dirumuskan, antara lain :

1. Bagaimana tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja yang di PHK karena perusahaan tutup akibat mengalami kerugian berdasarkan Putusan No. 15/Pdt.Sus-PHI/2019/ Yyk) ?
2. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja yang di PHK terhadap perusahaan yang tutup tetapi tidak memenuhi hak-hak pekerja menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja yang di PHK karena Perusahaan tutup akibat mengalami kerugian berdasarkan Putusan No.15/Pdt.Sus-PHI/2019/Yyk.
2. Untuk mengetahui upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja yang di PHK terhadap Perusahaan yang tutup tetapi tidak memenuhi hak-hak pekerja menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Secara Teoritis, hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan hukum serta dapat dijadikan sebagai bahan

pembelajaran mengenai ketenagakerjaan dan tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja.

2. Manfaat Secara Praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai pegangan dan sumbangan pemikiran bagi.
 - a. Secara khusus bagi praktisi yang bergerak di bidang Hukum Perdata.
 - b. Pembaharuan dan perkembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang hukum.
 - c. Hasil penelitian ini diharapkan mampu sebagai informasi bagi lembaga-lembaga serta praktisi-praktisi yang terkait dengan ketenagakerjaan serta sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dan tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja.
3. Manfaat bagi Penulis, dalam menuliskan skripsi ini penulis berharap agar menambah pemahaman terkhususnya di bidang persekongkolan dan juga untuk memenuhi syarat kelulusan dalam menempuh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas HKBP Nommensen Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Mengenai Perusahaan

1. Pengertian Perusahaan

Perusahaan (bedriff) adalah suatu pengertian ekonomis yang banyak dipakai dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD). Seseorang yang mempunyai perusahaan disebut pengusaha. C.S.T Kansil berpendapat bahwa seseorang baru dapat dikatakan menjalankan suatu perusahaan, apabila ia dengan teratur dan terang-terangan bertindak keluar dalam pekerjaan tertentu untuk memperoleh keuntungan dengan suatu cara, dimana ia menurutnya lebih banyak mempergunakan modal daripada mempergunakan tenaganya sendiri.⁶

Adapun pengertian perusahaan yang dikutip oleh Zainal Asikin yang merujuk dari Ensiklopedia Bebas Wikipedia, bahwa perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi, perusahaan ada yang terdaftar di pemerintah dan ada pula yang tidak dan bagi perusahaan yang terdaftar di pemerintah, mereka mempunyai badan usaha untuk perusahaannya dan badan usaha itu adalah status dari perusahaan tersebut yang terdaftar di pemerintah secara resmi.⁷

⁶ C.S.T. Kansil, *Pokok-Pokok Pengetahuan Hukum Dagang Indonesia*, Edisi Ke-2 (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), hlm. 28-29.

⁷ Zainal Asikin, *Pengantar Hukum Perusahaan*, Cetakan ke-1, (Jakarta: Kencana, 2016), hlm. 4.

Perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat (6) Tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa :

1. 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;
2. Usaha-Usaha sosial dan usaha-usaha yang lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan demikian, dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian perusahaan adalah semua jenis usaha yang berjalan terus-menerus, secara terang-terangan terbuka, yang berbadan hukum atau tidak, baik milik perseorangan atau milik persekutuan dan bertujuan untuk mendapat keuntungan, serta yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan membayarkan upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2. Syarat Berdirinya Perusahaan

Dalam membuat suatu perusahaan ada dua jenis syarat berdirinya perusahaan antara lain :

Syarat umum :

- a. Fotocopy E-KTP pemegang saham.
- b. Fotocopy KK penanggung jawab perusahaan.
- c. NPWP penanggung jawab perusahaan.
- d. Fotocopy PBB.
- e. Surat domisili PT yang dikeluarkan oleh RT atau RW setempat.

f. Foto kantor dan gedung.

Syarat Khusus :

- a. Terdiri dari minimal 2 orang dan masing-masing memiliki kepemilikan saham.
- b. Rincian identitas perusahaan oleh akta notaris yang berupa : nama perusahaan, modal awal, jumlah saham, industri usaha, alamat, tujuan pendirian PT. Semua dibuat dalam Bahasa Indonesia.
- c. Akta pendirian PT yang telah disahkan oleh KEMENKUMHAM Republik Indonesia.

3. Macam-Macam Perusahaan

- a. Perusahaan Swasta

Merupakan perusahaan yang modal seluruhnya dimiliki oleh swasta dan tidak ada campur tangan pemerintah, terdiri dari:

1. Perusahaan swasta nasional.
2. Perusahaan swasta asing.
3. Perusahaan swasta campuran (*joint venture*).

- b. Perusahaan Negara

Merupakan perusahaan yang seluruh atau sebagian modalnya milik negara Indonesia.⁸

⁸ Abdul R. Saliman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan*, Edisi Kelima, Cetakan ke-9, (Jakarta: Kencana, 2005), hlm. 83.

4. Pertanggung Jawaban Perusahaan Terhadap Pekerja Yang di PHK

Terhadap perbuatan tindakan PHK terhadap karyawan oleh perusahaan yang mana telah diatur dalam UU Cipta Kerja bahwa menyatakan perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan pertanggung jawabannya, yaitu :⁹

1. Memberikan uang pesangon 1 kali, UPMK 1 kali ketentuan UPMK, dan UPH;
2. Memberikan uang pesangon 0,5 kali sesuai ketentuan uang pesangon, UPMK 1 kali sesuai ketentuan UPMK, serta UPH;
3. Memberikan uang pesangon 0,75 kali sesuai ketentuan uang pesangon, UPMK 1 kali sesuai ketentuan UPMK, serta UPH;
4. Memberikan uang pesangon 1,75 kali sesuai ketentuan uang pesangon, UPMK 1 kali sesuai ketentuan UPMK, serta UPH;
5. Memberikan uang pesangon 2 kali sesuai ketentuan uang pesangon, UPMK 1 kali sesuai ketentuan UPMK, serta UPH;

Memberikan UPH dan Uang Pisah.

B. Tinjauan Umum Mengenai Pekerja

1. Pengertian Pekerja

Dalam Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pekerja/buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapatkan upah kerja. Adapun

⁹ <https://www.linovhr.com/kewajiban-perusahaan-setelah-melakukan-phk/>

juga pengertian buruh adalah para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan, dimana para tenaga kerja itu harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya, yang dimana tenaga kerja itu akan memperoleh upah dan atau jaminan hidup lainnya yang wajar.¹⁰

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja juga memberikan pengertian yang sama dari definisi pekerja/buruh yaitu “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dengan bentuk lain”. Adapun 3 jenis pengertian pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerja/buruh kontrak yaitu pekerjaan yang sesuai dengan jangka waktu yang disepakati dalam kontrak.
- b. Pekerja/buruh harian lepas yaitu yang bekerja pada pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan, dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran pekerja secara harian. Pekerja/buruh harian lepas ini sering kali terdapat pada perusahaan-perusahaan kontraktor yang sedang mengerjakan proyek (bangunan, jalan umum, dan lain-lain).
- c. Pekerja/buruh borongan, yaitu pekerja/buruh atau sejumlah pekerja/buruh yang bekerja pada suatu perusahaan dengan memborong suatu jenis pekerjaan tertentu yang dapat diukur dengan banyaknya atau jumlahnya atau ukurannya atau beratnya. Hubungan

¹⁰ *Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.*

kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha ini akan berakhir apabila pekerjaan borongannya telah selesai dikerjakan.¹¹

2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Dalam syarat sahnya perjanjian kerja pada umumnya perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUHPerdara. Ketentuan ini tertuang dalam pasal 52 ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan perjanjian kerja dibuat atas dasar

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun sebagaimana juga diatur dalam pasal 1320 KUHPerdara bahwa untuk sahnya suatu perjanjian maka perjanjian harus memenuhi 4 syarat, yaitu:¹²

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- c. Suatu hal tertentu;
- d. Suatu sebab yang halal.

Syarat sepakat mereka yang mengikatkan dirinya sudah terpenuhi karena kedua belah pihak sudah sepakat yang ditandai dengan menandatangani

¹¹ *Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja.*

¹² *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1320.*

perjanjian kerja. Syarat suatu hal tertentu terpenuhi karena hal yang diperjanjikan jelas, yaitu adanya objek yang jelas, dalam hal ini untuk melakukan suatu pekerjaan. Syarat suatu sebab yang halal juga terpenuhi karena yang diperjanjikan adalah suatu pekerjaan yang tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan undang-undang.

Syarat cakap menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata adalah seseorang dikatakan cakap hukum apabila seseorang, laki-laki atau wanita telah berumur minimal 21 tahun, atau bagi seorang laki-laki apabila belum berumur 21 tahun telah melangsungkan pernikahan.

Dalam uraian di atas, karena seluruh persyaratan sahnya suatu perjanjian telah terpenuhi, maka perjanjian kerja pada Perseroan Terbatas secara hukum telah menjadi suatu perjanjian yang sah.

3. Hak dan Kewajiban Pekerja

Berkaitan dengan syarat sahnya perjanjian kerja maka berhubungan juga dengan hak dan kewajiban pekerja, maka hak pekerja/buruh mempunyai beberapa hak, antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, hal ini tertuang di dalam Undang-Undang 1945 Pasal 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- b. Hak atas upah yang adil dan 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 yang tercantum pada pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

1. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
3. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
 - a. Upah minimum;
 - b. Upah kerja lembur;
 - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya;
 - e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g. Denda dan potongan upah;
 - h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- c. Hak untuk berserikat dan berkumpul untuk bisa memperjuangkan kepentingan dan haknya 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.

- d. Hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja Berdasarkan Pasal 86 (1) huruf (a) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan beberapa hak, antara lain adalah sebagai berikut:
- i. 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”.
 - ii. 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.
 - iii. 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 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.

C. Tinjauan Umum Mengenai PHK

1. Pengertian PHK

Pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan pasal 1 angka (25) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

PHK berarti suatu keadaan dimana si buruh berhenti bekerja dari majikannya. Hakikat PHK bagi buruh merupakan awal dari penderitaan, maksudnya bagi buruh permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya.¹³

PHK pada dasarnya harus ada izin, kecuali dalam hal tertentu berdasarkan ketentuan Pasal 154 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, yaitu:

- a. Pekerja dalam masa percobaan, bila disyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. Pekerja mengajukan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- c. Pekerja mencapai usia pensiun;
- d. Pekerja meninggal dunia.

¹³ Y.W.Sunindhia dan Ninik Widiyanti, *Masalah PHK dan Pemogokan*, Bina Aksara, Jakarta, 1998, hlm. 129.

2. Cara Terjadinya PHK

Pada dasarnya cara terjadinya PHK ada 4 macam yaitu PHK demi hukum, PHK oleh buruh, PHK oleh majikan dan PHK atas dasar putusan pengadilan.

a. PHK Demi Hukum

PHK demi hukum terjadi karena alasan tanpa batas waktu masa kerja yang disepakati telah habis atau apabila buruh meninggal dunia. Berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003, 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 Buruh

PHK oleh buruh dapat terjadi apabila buruh mengundurkan diri atau telah terdapat alasan mendesak yang mengakibatkan buruh minta di PHK. Berdasarkan ketentuan pasal 151 ayat (3) huruf b Undang-Undang 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 buruh dapat dianggap terjadi apabila buruh mangkir paling sedikit dalam waktu 5 hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara tertulis, tetapi tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah.

c. PHK Oleh Majikan

PHK oleh majikan dapat terjadi karena alasan apabila buruh tidak lulus masa percobaan, apabila majikan mengalami kerugian sehingga menutup usaha, atau apabila buruh melakukan kesalahan. 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.

d. PHK karena putusan pengadilan

PHK karena putusan pengadilan adalah karena adanya putusan pengadilan. cara 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 buruh atau dapat dari majikan.

Pada umumnya ada empat macam cara terjadinya PHK, yaitu PHK demi hukum, PHK yang datangnya dari pihak buruh, PHK yang datangnya dari pihak majikan, dan PHK karena putusan pengadilan.

sebenarnya cara terjadinya PHK cukup ada tiga macam, dengan mengabaikan PHK akibat putusan pengadilan, karena PHK sebagai akibat putusan 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 melanggar hukum dari salah satu pihak atau dapat melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

3. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang di-PHK

Perlindungan hukum dalam pemutusan hubungan kerja yang terpenting adalah menyangkut kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja serta kebenaran alasan PHK.

Kebenaran alasan yang berasal dari cara terjadinya PHK yang datangnya dari buruh dapat digolongkan menjadi dua, yaitu karena alasan buruh mengundurkan diri atau karena adanya alasan mendesak yang mengakibatkan buruh tidak dapat melanjutkan hubungan kerjanya. alasan mengundurkan diri dari buruh harus benar karena jangan sampai terdapat kebohongan didalam alasan tersebut. pengunduran diri itu harus benar-benar murni atas inisiatif buruh sendiri tanpa dipengaruhi oleh pihak lain. pihak lain disini dapat dari majikan atau pun dari pihak ketiga.

Di lain pihak, penutupan perusahaan karena adanya kerugian yang diderita majikan terus-menerus harus dibuktikan kebenarannya. jangan sampai itu hanya kebohongan atau kecurangan majikan untuk membuka usaha baru setelah usaha yang lamanya dinyatakan pailit dan semua buruhnya telah di-

PHK. adanya bukti kerugian harus melalui proses audit dari akuntan publik paling sedikit selama dua tahun terakhir berturut-turut.

4. Hak-Hak Buruh Yang di-PHK

Hak-Hak buruh meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (Uang Jasa), uang ganti rugi perumahan dan pengobatan, serta uang pisah.

Berkaitan dengan hal diatas, besarnya uang pesangon berdasarkan ketentuan pasal 156 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 ditetapkan paling sedikit sebagai berikut:

- a. Masa kerja kurang dari satu tahun, 1 bulan upah;
- b. Masa kerja 1 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah;
- c. Masa kerja 2 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah;
- d. Masa kerja 3 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah;
- e. Masa kerja 4 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah;
- f. Masa kerja 5 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah;
- g. Masa kerja 6 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah;
- h. Masa kerja 7 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah;

- i. Masa kerja 8 tahun lebih, 9 bulan upah.

Besarnya uang penghargaan masa kerja berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 ditetapkan sebagai berikut:

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

Selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No.13 Tahun 2003, ganti kerugian meliputi:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja buruh diterima bekerja;
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;

- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau pkb. (catatan dari penulis: misalnya uang pisah bagi pekerja yang di PHK karena melakukan kesalahan besar).

Dari ketentuan di atas dapat diketahui bahwa hak-hak pekerja apabila dikaitkan dengan alasan PHK berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Adapun yang menjadi ruang lingkup penelitian ini adalah sebatas masalah yang akan diteliti yaitu : Bagaimana tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja yang di PHK karena perusahaan tutup akibat mengalami kerugian berdasarkan Putusan No. 15/Pdt.Sus-PHI/2019/Yyk dan Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja yang di PHK terhadap perusahaan yang tutup tetapi tidak memenuhi hak-hak pekerja menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah Penelitian Hukum Normatif, Penelitian Hukum Normatif merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder. penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.

C. Bahan Hukum Penelitian

Karena data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Sekunder yaitu data yang bersumber dari kepustakaan dimana data diperoleh dengan cara membaca, mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan, internet, dan dokumen-dokumen lainnya yang ada hubungannya dengan skripsi ini, Data Sekunder ini bersumber dari :

1. Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer merupakan bahan hukum penelitian yang utama, sebagai bahan hukum yang bersifat *autoritatif* yang berarti otoritas.¹⁴ Adapun yang termasuk bahan hukum primer, ini adalah terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.¹⁵ Dalam penulisan skripsi ini adapun bahan hukum penelitian primer yang digunakan adalah UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, KUHPerdata.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder adalah dokumen atau bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum penelitian primer.¹⁶ Adapun bahan-bahan sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi meliputi, buku, kamus hukum, jurnal hukum, dan komentar atas putusan pengadilan.¹⁷

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang merupakan pelengkap yang sifatnya memberikan petunjuk atau penjelasan tambahan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum tersier yang terdapat dalam penelitian misalnya kamus hukum, kamus besar bahasa Indonesia.

D. Metode Pengumpulan Data

Adapun Metode Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kepustakaan (Library Research).

¹⁴(https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_penelitian_1_dir/7847bff4505f0416fe0c446c60f7e8ac.pdf) diakses pada tanggal 2 Agustus 2021. Pukul 16.59 WIB.

¹⁵ Mahmud Marzuki, "Penelitian Hukum", Prenada Media, 2017, Hal. 181.

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ *Ibid* Hal 181.

Metode Kepustakaan/Library Research adalah suatu metode atau cara mendapatkan atau mengumpulkan data dari perpustakaan dengan cara mempelajari, membaca buku-buku, peraturan perundang-undangan, karya ilmiah yang telah tersedia diperpustakaan dan dokumen-dokumen lainnya yang berhubungan dengan skripsi ini.

E. Metode Analisis Data

Metode Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dimana dalam penulisan ini akan menyajikan, menggambarkan, dan mengolah data yang bersumber dari hukum, peraturan perundang-undangan dan doktrin serta Putusan No.15/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Yyk, kemudian dilakukan pembahasan dan analisis yang pada akhirnya menjawab permasalahan yang ada dan dapat ditarik kesimpulan tentang masalah yang diteliti.