

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan tenaga kerja memiliki peran yang penting sebagai salah satu unsur penunjang dalam pembangunan. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa adanya jaminan hidup yang pasti untuk didapatkannya, dan peningkatan kualitas tenaga kerja serta perlindungan terhadap tenaga kerja harus disesuaikan dengan harkat dan martabat manusia.¹

Dewasa ini masalah mengenai ketenagakerjaan sangat kompleks dan beragam. Hal tersebut dikarenakan kenyataan bahwa hubungan kerja antara pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh tidak selalu berjalan dengan harmonis. Masalah mengenai ketenagakerjaan mengandung dimensi ekonomi, sosial kesejahteraan dan sosial politik. Salah satu masalah ketenagakerjaan yang sering terjadi hingga saat ini adalah Pemutusan Hubungan kerja (PHK).

PHK 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 PHK merupakan topik permasalahan karena menyangkut masalah kehidupan manusia.²

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja

¹ Anak Agung Ngurah Wisnu Manika Putra “*Jurnal Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemberi Kerja Karena Force Majeure*, diakses pada hari senin tanggal 15 juni 2020 pukul 11.00 WIB.

² F. X. Djumaldi, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), hlm. 44.

dan perusahaan/majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak. Namun, dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan) dinyatakan bahwa Pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK.

Peristiwa pemutusan hubungan kerja seringkali menimbulkan permasalahan yang tidak mudah terselesaikan, baik mengenai pengakhiran hubungan itu sendiri maupun akibat hukum dari pengakhiran hubungan kerja. Hubungan antara pekerja dan pengusaha akan terganggu jika salah satu pihak memaksakan kehendak pada pihak lainnya, sehingga pemenuhan kebutuhan ataupun kepentingan salah satu pihak dirugikan.

Ketentuan pemutusan hubungan kerja secara khusus juga telah diatur dalam pasal 81 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja). Pemutusan hubungan kerja dengan berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja serta alasan-alasan yang telah ditentukan di dalam UU Cipta Kerja, tidak akan pernah menyebabkan permasalahan perselisihan terhadap kedua belah pihak dalam sistem kerja. Karena tenaga kerja telah mengetahui dan menyetujui dari awal saat perjanjian kerja tersebut dibuat. Sehingga tenaga kerja telah menerima dan mengantisipasi dirinya untuk menjalani pemutusan hubungan kerja tersebut. Beda halnya pemutusan hubungan kerja yang dilaksanakan secara sepihak, pasti akan menyebabkan perselisihan dan permasalahan hukum, karena dengan dilakukannya pemutusan hubungan kerja sepihak tenaga kerjalah dapat yang menanggung kerugian dengan hilangnya pekerjaan dan sumber penghasilan, yang

diakibatkan oleh kebijakan pengusaha yang semena-mena. PHK sepihak adalah salah satu bentuk kebijakan perusahaan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja yang tidak didasari dengan isi perjanjian kerja serta alasan-alasan pemutusan hubungan kerja yang telah diatur dalam UU Cipta Kerja oleh sebab itu pemutusan hubungan kerja sepihak tersebut dinilai banyak bertentangan dengan sistem hukum di Indonesia.³

Perselisihan PHK dilatarbelakangi adanya tindakan pengusaha yang melakukan PHK secara sepihak yang tidak sesuai dengan prosedur PHK sebagaimana diatur dalam undang-undang. Selain itu perselisihan PHK terjadi karena adanya perbedaan pendapat mengenai alasan PHK yang berpengaruh terhadap hak-hak normatif pekerja. Tindakan pengusaha melakukan PHK secara sepihak dapat terjadi dikarenakan 2 (dua) alasan yaitu pertama, PHK yang didasarkan pada alasan yang terdapat pada diri pekerja/buruh dan kedua, PHK yang didasarkan pada alasan yang terdapat pada diri pengusaha. PHK yang dilakukan oleh pengusaha karena alasan pada diri pekerja dikarenakan terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja yang tidak dapat ditoleransi oleh pengusaha.

Sedangkan PHK yang dilakukan pengusaha karena alasan pada diri pengusaha disebabkan karena perusahaan mengalami gangguan atau kesulitan sehingga perlu dilakukannya PHK. Pada kenyataannya banyak terjadi kasus PHK yang dilakukan oleh pengusaha secara sepihak kepada pekerja dikarenakan alasan yang terdapat pada

³ Ferrysah Cahyo Subagyo, “*Jurnal Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”, diakses pada hari jumat, tanggal 10 Juli 2020, pukul 10.00 WIB

diri pengusaha. Menurut pasal 81 No. 37 UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja perubahan pasal 151 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

1. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.
2. Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/ serikat buruh.
3. Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antar pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

Dari ketiga pasal di atas dapat disimpulkan bahwa PHK sepihak tanpa penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali dan membayar upah serta hak-hak pekerja/karyawan. Artinya, secara hukum PHK tersebut dianggap belum terjadi dan selama lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum mengambil keputusan, baik pengusaha maupun pekerja/karyawan harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.

Salah satu permasalahan yang sedang marak saat ini adalah karena wabah covid-19 yang terjadi sehingga banyak perusahaan termasuk sektor perkebunan kelapa sawit di Indonesia harus melakukan pemutusan hubungan kerja dan merumahkan karyawan. Pandemi Corona Virus (Covid-19) tidak hanya berdampak

terhadap kesehatan saja. Sektor ekonomi juga ikut terpuakul atas mewabahny Covid-19.

Ketentuan dalam aturan perburuhan Nasional pada prinsipnya mengenai PHK menyatakan bahwa berbagai pihak dalam hal ini pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK. Apabila terjadi PHK, pengusaha wajib membayar kompensasi yang besarnya sesuai dengan alasan PHK yang dijatuhkan. Berdasarkan pasal 156 ayat (1) UU Cipta Kerja menyatakan bahwa “dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima. Sebagaimana di dalam putusan Nomor 286/Pdt.Sus.PHI/2021/PN.Mdn.

Antara para penggugat (pekerja) :

1. Saut Nainggolan (masa bakti kerja 19 Tahun 8 bulan)
2. Romen Tina Marbun (masa bakti kerja 18 Tahun 1 bulan)
3. Hotma Siregar (masa bakti kerja 12 Tahun 7 bulan)

Para Tergugat (perusahaan)

1. Koperasi Perkebunan Kelapa sawit (KPKS) Bukit Harapan
2. PT. TOR GANDA

Bahwa oleh karena management tergugat I sebagian besarnya dikelola management tergugat II termasuk dibawah naungan tergugat II yang beralamat di Jl. Abdullah Lubis No.26 Kelurahan Petisah Hulu, Kecamatan Medan Baru Kota Medan

Sumatra Utara. Maka para Penggugat adalah sebagai pekerja dan para tergugat sebagai pemberi kerja di dalam perusahaan tersebut. Perselisihan antara pihak pekerja dan perusahaan yang mengakibatkan terjadinya PHK akibat pihak perusahaan melakukan tekanan kepada para pekerja agar mengundurkan diri, pengurangan jam kerja, pengurangan ancah kerja yang mengakibatkan penghasilan para pekerja menurun drastic sehingga tidak mampu memenuhi keluarganya dan akhirnya para pekerja tidak tahan lagi bekerja di dalam perusahaan tersebut adalah akal bulus cara-cara kotor dari perusahaan saja untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara tidak langsung. Sehingga dengan keluarnya para pekerja maka dianggap keluar secara sepihak. Hasil Putusan pengadilan menghukum perusahaan memberikan hak-hak kepada pekerja uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak-hak pekerja sebesar Rp.613.248.382 .

Berdasarkan dengan apa yang penulis uraikan dalam latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Hukum Terhadap Perusahaan yang Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Terhadap Pekerja Tanpa Memberikan Hak-Hak Pekerja yang Diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Putusan Nomor 286/Pdt. Sus.PHI/2021/PN. Mdn)”**

Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi perumusan masalah dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran lembaga Bipartit dan Lembaga Mediasi dalam menyelesaikan sengketa PHK (Studi Putusan Nomor 286/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn)?

2. Apa yang menjadi pertimbangan hukum bagi hakim dalam memutuskan sengketa PHK sepihak dan tanpa ganti rugi dari perusahaan (Studi Putusan Nomor 286/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn)?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana peran lembaga Bipartit dan Lembaga Mediasi dalam menyelesaikan sengketa PHK (Studi Putusan Nomor 286/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn)
2. Untuk mengetahui pertimbangan hukum bagi hakim dalam memutuskan sengketa PHK sepihak dan tanpa ganti rugi dari perusahaan (Studi Putusan Nomor 286/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn).

Manfaat Penelitian

Dalam penelitian selalu diharapkan dapat memberi manfaat baik bagi perkembangan ilmu hukum secara umum maupun bagi beberapa pihak. Penelitian ini memberikan beberapa manfaat yakni :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini bermanfaat sebagai pengembangan ilmu hukum khususnya dalam hukum perdata tentang perlindungan perdata terhadap tenaga kerja yang dirumahkan akibat dampak COVID-19, selain itu penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan pengembangan dan informasi bagi peneliti bagi peneliti yang ingin meneliti lebih lanjut terhadap hukum ketenaga kerjaan berdasarkan UU Cipta kerja yang baru.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Perusahaan

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

b) Bagi Tenaga Kerja

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

3. Manfaat Bagi Penulis

Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum dan untuk mempelajari lebih dalam lagi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan khususnya pada era COVID-19 yang mengakibatkan banyak pekerja yang dirumahkan. Bagi penulis penelitian ini dapat diharapkan untuk menambah pengetahuan penulis khususnya mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kerja dimasa pandemi berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 tahun 2020.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Mengenai Ketenagakerjaan

Pengertian Lembaga Bipartit

Lembaga Bipartit merupakan suatu forum insiatif yang terdiri dari perwakilan para pekerja/buruh atau organisasi pekerja, secara bersama-sama mengadakan pertemuan untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan kepentingan dan kebutuhan bersama. Terdapat suatu kebutuhan yang sangat mendesak untuk meningkatkan kemampuan lembaga kerjasama pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja dalam melaksanakan peranan dan tanggung jawab nya agar sistem hubungan industrial dapat berfungsi dengan benar, khususnya pada tingkat bipartit di tingkat kerja. ⁴ LKS Bipartit juga dapat didefinisikan sebagai suatu “Peranan Serikat Pekerja Dalam Lembaga Kerjasama Bipartit”, <http://www.sumbarprov.go.id>, Diakses pada Tanggal 5 Mei 2016 4 forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggungjawab di bidang Ketenagakerjaan atau unsur Pekerja/Buruh. Pembentukan LKS Bipartit ini secara garis besar bertujuan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis berkeadilan dan bermartabat di perusahaan demi menuju ketenangan bekerja oleh pekerja dan kelangsungan berusaha bagi perusahaan. Pencapaian tujuan dari LKS Bipartit ini

⁴ 4Artikel Nurmeyetti SH : “Peranan Serikat Pekerja Dalam Lembaga Kerjasama Bipartit”, <http://www.sumbarprov.go.id>, Diakses pada Tanggal 5 Mei 2016

adalah apabila lembaga kerjasama ini dapat menjalankan fungsi nya sebagai forum komunikasi dan konsultasi pekerja dengan pengusaha dalam rangka pengembangan hubungan industrial untuk kelangsungan hidup, pertumbuhan dan perkembangan perusahaan untuk kesejahteraan Pekerja/Buruh. Sebagaimana fungsi nya sebagai suatu forum komunikasi dan konsultasi pekerja dan pengusaha, LKS Bipartit ini memiliki tugas sebagai berikut;

1. Melakukan pertemuan secara peiodik dan atau sewaktu-waktu apabila di perlukan.
2. Mengkomunikasikan kebijakan pengusaha dan aspirasi pekerja/ buruh dalam rangka mencegah terjadinya permasalahan hubungan industrial di perusahaan
3. Menyampaikan saran, pertimbangan dan pendapat kepada pengusaha pekerja/ buruh dan atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam rangka penetapan dan pelaksanaan kebijakan perusahaan. 5 Didalam ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan suatu forum kerja bipartit akan mengacu pada forum komunikasi dan konsultasi untuk membuat pertimbangan yang matang tentang hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial dalam suatu perusahaan, dimana para anggota terdiri dari para pemberi kerja/pengusaha dan para pekerja/buruh atau perwakilan organisasi Pekerja/Buruh.⁵

Salah satu tujuan dari forum kerjasama Bipartit itu yakni mengenai penting nya meningkatkan dialog sosial yang di rancang untuk memasukkan seluruh agenda kegiatan, baik menyangkut jenis-jenis perundingan atau singkatnya pertukaran informasi di antara pemberi kerja, perwakilan pekerja/buruh dan pihak pemerintah

⁵ ibid

mengenai masalah-masalah atas kepentingan bersama yang berkaitan dengan kebijakan ekonomi dan sosial.

Pengertian Lembaga Mediasi

Lembaga Mediasi adalah cara penyelesaian sengketa melalui proses perundingan untuk memperoleh kesepakatan para pihak dengan dibantu oleh mediator. ⁶Mediasi dalam Kamus Hukum Indonesia adalah berasal dari Bahasa Inggris mediation yang berarti proses penyelesaian sengketa secara damai yang melibatkan bantuan pihak ketiga untuk memberikan solusi yang dapat diterima pihak-pihak yang bersengketa.⁷ Menurut John W. Head, Mediasi adalah suatu prosedur penengahan dimana seseorang bertindak sebagai “kendaraan” untuk berkomunikasi antar para pihak, sehingga pandangan mereka yang berbeda atas sengketa tersebut dapat dipahami dan mungkin dapat didamaikan, tetapi tanggung jawab utama tercapainya suatu perdamaian tetap ditangan para pihak bersengketa sendiri Christopher W. Moore seperti dikutip oleh Bambang Sutiyoso bahwa mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa atau negosiasi oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral yang tidak mempunyai kewenangan untuk mengambil keputusan dalam membantu para pihak yang berselisih dalam upaya⁸.

⁶ Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia, Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 tahun 2008 tentang Prosedur Mediasi Pengadilan.

⁷ 12 B.N. Marbun, Kamus Hukum Indonesia, cet.I, (Jakarta: Sinar Harapan, 2006) h. 1003

⁸ John W. Head, Pengantar Umum Hukum Ekonomi, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006), h. 121

mencapai kesepakatan secara sukarela dalam penyelesaian permasalahan yang disengketakan⁹ Menurut Rachmadi Usman, mediasi adalah cara penyelesaian sengketa melalui perundingan yang melibatkan pihak ketiga yang bersifat netral (nonintervensi) dan tidak berpihak (imparsial) kepada pihak-pihak yang bersengketa. Pihak ketiga tersebut disebut “mediator” atau “penengah” yang tugasnya hanya membantu pihak-pihak yang bersengketa dalam menyelesaikan masalahnya dan tidak mempunyai kewenangan untuk mengambil keputusan. Dengan perkataan lain, mediator disini hanya bertindak sebagai fasilitator saja. Dengan mediasi diharapkan dicapai titik temu penyelesaian masalah atau sengketa yang dihadapi para pihak, yang selanjutnya akan dituangkan sebagai kesepakatan bersama. Pengambilan keputusan tidak berada di tangan mediator, tetapi di tangan para pihak yang bersengketa.¹⁰ Dalam PERMA No. 1 Tahun 2008 disebutkan pengertian mediasi adalah cara penyelesaian sengketa melalui proses perundingan untuk memperoleh kesepakatan para pihak dengan dibantu oleh mediator.¹¹

Untuk memahami secara korehensif mengenai mediasi, menurut Siddiki perlu dipahami tentang tiga aspek dari mediasi sebagai berikut:

- 1) Aspek Urgensi/Motivasi. Urgensi dan motivasi dari mediasi adalah agar pihak-pihak yang berperkara menjadi damai dan tidak melanjutkan perkaranya dalam proses pengadilan. Apabila ada hal-hal mengganjal yang selama ini menjadi

⁹ Bambang Sutyoso, Hukum Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, (Yogyakarta: Gama Media, 2008), h. 57 15 Rachmadi Usman, Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan, (Bandung: PT Aditya Bakri, 2003), h. 82.

¹⁰ Rachmadi Usman, Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan, (Bandung: PT Aditya Bakri, 2003), h. 82

¹¹ Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia, Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 tahun 2008 tentang Prosedur Mediasi Pengadilan

masalah, maka harus diselesaikan secara kekeluargaan dengan musyawarah mufakat. Tujuan utama mediasi adalah untuk mencapai perdamaian antara pihak-pihak yang bersengketa. Pihak-pihak yang bersengketa atau berperkara biasanya sangat sulit untuk mencapai kata mufakat apabila bertemu dengan sendirinya. Titik temu yang selama ini beku dikarenakan hal yang dipersengketakan biasanya dapat menjadi cair apabila ada yang mempertemukan. Maka mediasi merupakan sarana mempertemukan pihak-pihak berperkara dengan difasilitasi oleh seseorang atau lebih mediator untuk memfilter persoalan-persoalan agar menjadi jernih dan pihak-pihak yang bersengketa mendapatkan kesadaran akan pentingnya perdamaian antara mereka.

- 2) Aspek Prinsip Secara hukum mediasi tercantum dalam Pasal 2 ayat (2) PerMA No. 01 tahun 2008 yang mewajibkan setiap hakim, mediator dan para pihak untuk mengikuti prosedur penyelesaian perkara melalui mediasi. Apabila tidak menempuh prosedur mediasi menurut PerMA dikatakan sebagai pelanggaran terhadap Pasal 130 HIR dan Pasal 154 Rbg. Yang dapat menyebabkan putusan batal demi hukum. Artinya, semua perkara yang masuk pada pengadilan Tingkat Pertama tidak mungkin melewati mediasi, karena apabila hal ini terjadi maka akan berakibat fatal.
- 3) Aspek Substansi Yaitu bahwa mediasi merupakan satu rangkaian proses yang harus dilalui untuk setiap perkara perdata yang masuk ke Pengadilan Substansi mediasi merupakan proses yang harus dijalani secara sungguh-sungguh untuk mencapai perdamaian. Karena itu diberikan waktu tersendiri untuk

melaksanakan mediasi sebelum perkaranya diperiksa. Mediasi bukan hanya sekedar untuk memenuhi syarat legalitas formal, tetapi merupakan upaya sungguh-sungguh yang harus dilakukan oleh pihak-pihak terkait untuk mencapai perdamaian. Mediasi merupakan upaya pihak-pihak yang berperkara untuk berdamai demi kepentingan pihak-pihak itu sendiri. Bukan kepentingan pengadilan atau hakim, juga bukan jadi kepentingan mediator. Sehingga dengan demikian, 18 segala biaya yang timbul dan proses mediasi ditanggung oleh pihak berperkara. Dalam kamus istilah hukum terdapat pengertian mediasi yang berbeda, begitu pula para ahli hukum memberikan pengertian yang berbeda-beda. Untuk memudahkan dalam memahami pengertian mediasi, penulis berpendapat bahwa untuk kemudahan dalam memahami mediasi dapat dilakukan dengan mengetahui unsur-unsur yang terdapat dalam mediasi sebagai berikut: 1) Metode alternatif penyelesaian sengketa 2) Bersifat non litigasi 3) Menggunakan jasa mediator, dan 4) Kesepakatan sesuai keinginan para pihak

Pengertian Perusahaan

Pengertian perusahaan secara umum yaitu istilah ekonomi yang dipakai dalam KUHD dan perundang-undangan diluar KUHD.¹² Definisi perusahaan tidak dijelaskan secara resmi dalam KUHD, namun definisi Perusahaan secara resmi dirumuskan dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan. Adanya definisi perusahaan ini merupakan hasil perumusan dari

¹² Kansil dan Cristine, *Hukum Perusahaan Indonesia*, (Jakarta; Pradnya Paramita, 1995), hlm. 1-2

para penulis hukum yang secara bersama-sama merumuskan definisi perusahaan berdasarkan pengetahuan mereka secara empiris.

Dalam Pasal 1 huruf (b) Undang-undang No. 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan (UWDP), perusahaan adalah : “*Setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus dan didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan atau laba*”.

Dalam Pasal 1 huruf (d) UWDP) dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan usaha adalah setiap tindakan, perbuatan atau kegiatan apapun dalam bidang perekonomian, yang dilakukan oleh setiap pengusaha untuk tujuan memperoleh keuntungan atau laba. Sedangkan yang dimaksud dengan Pengusaha adalah setiap orang perseorangan atau persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu jenis perusahaan, Pasal 1 huruf (c) UWDP.

Berdasarkan ketentuan pasal tersebut diperoleh kenyataan bahwa dalam pengertian perusahaan tersimpul dua hal, yaitu:¹³

- a. Bentuk Usaha yang berupa organisasi atau Badan Usaha, dalam bahasa Inggris disebut *company*.
- b. Jenis Usaha yang berupa kegiatan dalam bidang perekonomian yang dilakukan secara terus-menerus oleh pengusaha untuk memperoleh keuntungan atau laba.

Adapun rumusan lain terkait pengertian perusahaan yaitu:

¹³ Kansil dan Cristine, *Ibid*, hlm. 2

a. Molengraaff

Menurut Molengraaff, perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, bertindak keluar, untuk memperoleh penghasilan, dengan cara memperdagangkan atau menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan. Pandangan Molengraaff ini mengambil sudut pandang ekonomi karena beliau memandang bahwa perusahaan memiliki tujuan memperoleh penghasilan dengan cara yang dijelaskan.

b. Undang-undang No.3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan

Pada Pasal 1 huruf (b) tercantum, Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba.

c. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan Pasal 1

Angka (1) ditentukan, “Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan memperoleh keuntungan dan laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia.”

Dari beberapa definisi tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan perusahaan haruslah mengandung unsur-unsur sebagai berikut :

- a. Melakukan kegiatan secara terus menerus
- b. Memperoleh keuntungan dan laba

- c. Diselenggarakan oleh perorangan maupun badan usaha berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum
- d. Berkedudukan dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Badan Usaha merupakan kesatuan yuridis dan ekonomis atau kesatuan organisasi yang terdiri dari faktor-faktor produksi yang bertujuan mencari keuntungan. Badan Usaha adalah rumah tangga ekonomi yang bertujuan mencari laba dengan faktor-faktor produksi. Sebuah usaha /bisnis sendiri dapat dikatakan berbadan hukum apabila memiliki “Akte Pendirian” yang disahkan oleh notaris disertai dengan tandatangan di atas materai dan segel.

Hal-hal yang harus diperhatikan dalam mendirikan badan usaha yaitu :

- a. Barang dan jasa yang akan diperdagangkan
- b. Pemasaran barang dan jasa yang diperdagangkan
- c. Penentuan harga pokok dan harga jual barang dan jasa yang diperdagangkan
- d. Pembelian
- e. Kebutuhan tenaga kerja
- f. Organisasi intern
- g. Pembelanjaan
- h. Jenis badan usaha yang dipilih.

Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa

baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹⁴ Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.

Sedangkan menurut Dr. Payaman Siamanjuntak dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia” 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 praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur.¹⁵

Berdasarkan pengertian tenaga kerja yang telah diuraikan diatas dapat disimpulkan bahwa 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.

Dalam pembangunan nasional peran tenaga kerja sangat penting, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja sangat diperlukan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh.¹⁶ Berbicara mengenai hak pekerja/buruh berarti membicarakan hak-hak asasi, maupun hak bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja/buruh itu

¹⁴ Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan (Vol. 17 No. 6, 2011), hlm. 708

¹⁵ Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Citra, 1998), hlm. 103

¹⁶ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Ed-1. Cet.2, (Jakarta : Sinar Grafika, 2011), hlm. 14

sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas dari diri pekerja itu akan turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Sedangkan hak yang bukan asasi berupa hak pekerja/buruh yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya non asasi. Hak tenaga kerja adalah sebagai berikut:¹⁷

- 1) Imbalan kerja (gaji, upah dan sebagainya) sebagaimana telah diperjanjikan bila ia telah melaksanakan kewajiban
- 2) Fasilitas dan berbagai tunjangan/dana bantuan yang menurut perjanjian akan diberikan oleh pihak majikan/perusahaan kepadanya
- 3) Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia
- 4) Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawan-kawannya, dalam tugas dan penghasilannya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat
- 5) Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pihak majikan/perusahaan
- 6) Jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan kepentingan selama hubungan kerja berlangsung
- 7) Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan/perusahaan
- 8) Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak dipenuhi, kecuali dalam toleransi khusus yang ditetapkan lain oleh pegawai pengawas.

Adapun hak-hak tenaga kerja yaitu:

¹⁷ Adrian Sutedi, *Ibid*, hlm. 15

- 1) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat.
- 2) Setiap tenaga kerja berhak memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat serta kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- 3) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
- 4) Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.
- 5) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
- 6) Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan waktu istirahat dan cuti, dan berhak mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- 7) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.

- 8) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat sebelum dan sesudah melahirkan, bagi pekerja yang mengalami keguguran kandungan sesuai dengan surat keterangan dokter atau bidan kandungan.
- 9) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - a) keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b) moral dan kesusilaan; dan
 - c) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- 10) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, artinya pendapatan atau penerimaan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.
- 11) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya.
- 12) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- 13) Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh berhak melakukan mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib dan damai apabila tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian hubungan industrial yang disebabkan karena

pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja. Dalam hubungan kerja pasti muncul kewajiban-kewajiban para pihak. Adapun kewajiban-kewajiban pekerja/buruh adalah sebagai berikut:¹⁸

- 1) Wajib melakukan pekerjaan sesuai dengan isi perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak. Dalam melaksanakan isi perjanjian, pekerja melakukan sendiri apa yang menjadi pekerjaannya. Akan tetapi, dengan seizin pengusaha/majikan pekerjaan tersebut dapat digantikan oleh orang lain.
- 2) Wajib menaati aturan dan petunjuk dari pengusaha/majikan. Aturan- aturan yang wajib ditaati tersebut antara lain dituangkan dalam tata tertib perusahaan dan peraturan perusahaan. Perintah-perintah yang diberikan oleh majikan wajib ditaati pekerja sepanjang diatur dalam perjanjian kerja, undang-undang dan kebiasaan setempat.
- 3) Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda apabila pekerja dalam melakukan pekerjaannya akibat kesengajaan atau karena kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau lain kejadian yang sifatnya tidak menguntungkan atau merugikan majikan, maka atas perbuatan tersebut pekerja wajib menanggung resiko yang timbul.
- 4) Kewajiban untuk bertindak sebagai pekerja yang baik. Pekerja wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti yang tercantum dalam

¹⁸ F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja* (Edisi Revisi), (Jakarta : Sinar Grafika, 2008), hlm.. 43

perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun dalam perjanjian kerja bersama. Selain itu, pekerja juga wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut peraturan perundang-undangan, kepatutan, maupun kebiasaan.

Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Dalam undang-undang yang baru tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja juga memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 ayat (2) bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.¹⁹

Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Dr. Payaman Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.

¹⁹ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. (Jakarta : Rhineka Cipta, 2001), hlm. 3

Badan Pusat Statistik mendefinisikan tenaga kerja (*manpower*) sebagai seluruh penduduk dalam usia kerja (15 tahun keatas) yang berpotensi memproduksi barang dan jasa. BPS (Badan Pusat Statistik) membagi tenaga kerja (*employed*), yaitu:²⁰

- a. Tenaga kerja penuh (*full employed*), adalah tenaga kerja yang mempunyai jumlah jam kerja > 35 jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas;
- b. Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (*under employed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja < 35 jam seminggu; dan
- c. Tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (*unemployed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja $0 > 1$ jam perminggu.

Tenaga Kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.²¹ Menurut Sumarsono tenaga kerja sebagai semua orang yang bersedia untuk bekerja. Pengertian tenaga kerja tersebut meliputi mereka yang bekerja untuk dirinya sendiri ataupun keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang bersedia bekerja dan mampu untuk bekerja namun tidak ada kesempatan kerja sehingga terpaksa menganggur. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.²²

²⁰ Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung, 2015, <https://www.bps.go.id/>

²¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Cetakan Ke-4, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010)

²² Devi Lestiyasari, *Hubungan Upah Minimum Provinsi dengan Jumlah Tenaga Kerja Formal di Jawa Timur*, (Surabaya: Fakultas Ekonomi Unesa), *Jurna Imahasiswa.Unesa.ac.id/article/5910/53/article.pdf*

Tenaga kerja juga dapat diartikan, bahwa tenaga kerja adalah orang yang bersedia atau sanggup bekerja untuk diri sendiri atau anggota keluarga yang tidak menerima upah serta mereka yang bekerja untuk upah. Sedangkan menurut pendapat Simanjuntak, bahwa tenaga kerja adalah kelompok penduduk dalam usia kerja, dimana ia mampu bekerja atau melakukan kegiatan ekonomis dalam menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.²³

Tenaga kerja juga berarti tenaga kerja manusia, baik jasmani maupun rohani, yang digunakan dalam proses produksi, yang disebut juga sebagai sumber daya manusia. Tenaga kerja inilah yang menggarap sumber daya produksi alam. Manusia tidak hanya menggunakan tenaga jasmani, melainkan juga tenaga rohani. Tenaga kerja jasmani adalah tenaga kerja yang mengandalkan fisik atau jasmani dalam proses produksi. Sedangkan tenaga kerja rohani adalah tenaga kerja yang memerlukan pikiran untuk melakukan kegiatan proses produksi.²⁴

Dari definisi di tersebut, dapat dipahami bahwa tenaga kerja merupakan kelompok orang-orang dari masyarakat yang mampu melakukan kegiatan serta mampu menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik, kemampuan diukur dengan usia dengan kata lain orang yang dalam usia kerja disebut sebagai penduduk dalam usia kerja (*working age population*).

Asri Wijayanti menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan

²³ Tambunan, *Tenaga Kerja*, (Yogyakarta: BPFE, 2002), hlm. 78

²⁴ Suroso, *Ekonomi Produksi*, (Bandung: Lubuk Agung, 2004), hlm. 109

jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut. Dilihat dari segi keahlian dan pendidikannya, tenaga kerja dibedakan atas tiga golongan yaitu:²⁵

- a. Tenaga kerja kasar adalah tenaga kerja yang tidak berpendidikan atau rendahnya pendidikan dan tidak memiliki keahlian dalam suatu pekerjaan.
- b. Tenaga kerja terampil adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dari pelatihan atau pengalaman kerja.
- c. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang ilmu tertentu.

Menurut Lalu Husni menyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah semua pengaturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja.²⁶ Soetikno menyatakan bahwa hukum perburuhan/ketenagakerjaan adalah keseluruhan kumpulan peraturan-peraturan mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan dengan hubungan kerja tersebut.²⁷

Hal-hal yang berkenaan selama masa bekerja (during-employment), antara lain menyangkut: perlindungan kerja, upah, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, pengawasan kerja, dan lain-lain. Adapun hal-hal sesudah masa kerja, antara

²⁵ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2009), hlm. 107

²⁶ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Raja Grafindo: 2010), hlm. 63

²⁷ Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya, Bakti, 2014), hlm. 4

lain pesangon, dan pensiun/jaminan hari tua.²⁸ Abdul Khakim merumuskan pengertian hukum ketenagakerjaan dari unsur-unsur yang dimiliki, yaitu:

- a. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis;
- b. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan;
- c. Adanya orang yang bekerja pada dan di bawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa;
- d. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi: masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya²⁹

Menurutnya, hukum ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan dengan segala konsekuensinya. Hal ini jelas bahwa hukum ketenagakerjaan tidak mencakup pengaturan sebagai berikut:

- a. Swapekerja
- b. Kerja yang dilakukan untuk orang lain atas dasar kesukarelaan
- c. Kerja seorang pengurus atau wakil suatu organisasi/perkumpulan

Molenaar menyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah bagi hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara pekerja dengan majikan antara pekerja dengan pekerja dan antara pekerja dengan pengusaha. Mole menyatakan bahwa Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan

²⁸ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan Ke-1, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), hlm. 5

²⁹ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*, (Bandung: Citra Aditya Bhakti, 2003), hlm. 5-6

pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerja itu.³⁰

Profesor Iman Soepomo memberikan pengertian hukum ketenagakerjaan adalah sebagai himpunan peraturan baik tertulis maupun himpunan tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seorang bekerja pada orang lain dengan orang lain dengan menerima upah. Sedangkan Soetikno menyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah keseluruhan peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah atau pimpinan orang lain atau mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut³¹

Berdasarkan pengertian Ketenagakerjaan diatas dapat dirumuskan bahwa pengertian Hukum Ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik yang dilaksanakan sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja. Hukum Ketenagakerjaan dapat bersifat privat dan dapat pula bersifat publik. Dikatakan bersifat perdata adalah karena hukum perdata mengatur tentang kepentingan perorangan, dalam hal ini antara tenaga kerja dan pengusaha, yaitu dimana mereka mengadakan suatu perjanjian yang disebut dengan perjanjian kerja. Sedangkan mengenai hukum

³⁰ C.G Karta Sapoetra dan R.G Widianingsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, (Bandung: Armico, 1982), hlm. 2

³¹ C.G Karta Sapoetra dan R.G Widianingsih, *Ibid*

perjanjian sendiri terdapat atau diatur didalam KUHPerdara Buku ke III. Disamping bersifat perdata juga bersifat publik (pidana), adalah:³²

- a. Dalam hal-hal tertentu atau pemerintah turut ikut campur dalam masalah ketenagakerjaan;
- b. Adanya sanksi-sanksi atau aturan hukum didalam setiap Undang-Undang atau Peraturan Perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

Dengan demikian segala sesuatu mengenai hubungan kerja antara tenaga kerja dengan majikan diserahkan pada kebijaksanaan kedua belah pihak yang langsung berkepentingan, maka untuk mencapai suatu keseimbangan antara kedua belah pihak dan memenuhi rasakeadilan sosial yang merupakan tujuan pokok ketenagakerjaan, oleh karena itu pemerintah mengadakan peraturan-peraturan dan tindakan- tindakan yang bertujuan melindungi pihak pihak yang lemah.

B. Tinjauan Umum Mengenai Hubungan Kerja

1. Pengertian Hubungan Kerja

Upaya menciptakan hubungan industrial adalah dalam rangka mencari keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha, dan pemerintah, karena ketiga komponen ini masing-masing mempunyai kepentingan. Bagi pekerja perusahaan merupakan tempat untuk bekerja sekaligus sebagai sumber penghasilan dan penghidupan diri beserta keluarga dan bagi pengusaha perusahaan adalah wadah untuk mengesplotasi modal guna mendapatkan keuntungan yang sebesar- besarnya, sedangkan bagi pemerintah perusahaan sangat penting artinya karena perusahaan

³² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 12

bagaimanapun kecilnya merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat karena itulah pemerintah

mempunyai kepentingan dan bertanggung jawab atas kelangsungan dan keberhasilan setiap perusahaan.³³

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan.³⁴ Menurut Hartono Wisoso dan Judiantoro, hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.³⁵

Tjepi F. Aloewir, mengemukakan bahwa pengertian hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu.³⁶ Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan kerja menurut Imam Soepomo yaitu suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak

³³ Agusfian Wahab, Zainal Asikin, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Grafindo Persada 2003), hlm. 235

³⁴ Asri Wijayanti, *Op.Cit*, hlm. 36

³⁵ Hartono Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1992), hlm. 10

³⁶ Tjepi F. Aloewir, *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*, Cetakan ke-11, (Jakarta: BPHN, 1996), hlm 32.

pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha memperkerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.³⁷

Selain itu Husnu dalam Asikin berpendapat bahwa hubungan kerja ialah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan si buruh dengan membayar upah.³⁸

Hubungan kerja mempunyai beberapa unsur yaitu:

a) Perintah

Dalam perjanjian kerja unsur perintah ini memegang peranan yang pokok, sebab tanpa adanya unsur perintah, hal itu bukan perjanjian kerja, dengan adanya unsur perintah dalam perjanjian kerja, kedudukan kedua belah pihak tidak sama yaitu pihak satu kedudukannya diatas (pihak yang memerintah) sedangkan pihak lain kedudukannya dibawah (pihak yang diperintah).³⁹ Kedudukan yang tidak sama ini disebut hubungan subordinasi serta ada yang menyebutnya hubungan kedinasan.

b) Pekerjaan

Dalam suatu hubungan kerja harus adanya suatu pekerjaan yang diperjanjian dan dikerjakan sendiri oleh pekerja. Pekerjaan mana yaitu pekerjaan yang

³⁷ Imam Soepomo, *Op. Cit, hlm. 19*

³⁸ Abdul Hakim, *Dasar-dasar hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cetakan ke-4 edisi revisi, (Jakarta: Citra Aditya Bakti, 2014), hlm .39

³⁹ Abdul Hakim, *Ibid*

dikerjakan oleh pekerjaan itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.

Pekerja yang melaksanakan pekerjaan atas dasar perjanjian kerja tersebut pada pokoknya wajib menjalankan pekerjaannya sendiri, karena apabila pihak itu bebas untuk melaksanakan pekerjaan tersebut untuk dilakukan sendiri atau membebankan pekerjaan tersebut kepada orang lain maka akibatnya akan sulit dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja. Hal ini sudah diatur dalam Pasal 1603 a KUHPerdara yang berbunyi Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanyalah dengan izin majikan ia dapat menyuruh seseorang ketiga menggantikannya.

c) Adanya Upah

Menurut Edwin B. Filippo dalam karya tulisan berjudul “*Principles of Personal Management*” menyatakan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah harga untuk jasa yang telah diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.⁴⁰

Pasal 94 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyebutkan bahwa “komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.” Berkaitan dengan tunjangan yang diberikan perusahaan pada pekerja dibagi menjadi 2 (dua) yaitu:

⁴⁰ I wayan Nedeng, *Lokakarya Dua Hari: Outsourcing dan PKWT*, (Jakarta: Lembangtek, 2003), hlm. 2

a) Tunjangan Tetap

Tunjangan tetap ialah tunjangan yang diberikan oleh perusahaan secara rutin kepada pekerja per bulan yang besarnya relatif sama. Contoh : tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan keahlian/profesi dan lain-lain.

b) Tunjangan tidak Tetap

Tunjangan tidak tetap adalah tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh dimana penghitungannya berdasarkan kehadiran kerja. Contoh : tunjangan transportasi, tunjangan makan, biaya operasional dan lain-lain.

2. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dalam Bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*. Pasal 1601

(a) KUH Perdata memberikan pengertian perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian dimana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak”.

Perjanjian kerja diatur dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut KUHPerdata) yang berbunyi Perjanjian adalah perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Dalam pengertian perjanjian menurut konsepsi Pasal 1313 KUHPerdata, hanya

menyebutkan tentang pihak yang atau lebih mengikatkan dirinya pada pihak lainnya, dan sama sekali tidak menentukan untuk tujuan apa suatu perjanjian tersebut dibuat.

Perjanjian dapat pula diartikan sebagai hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja/buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan.⁴¹ Dalam perjanjian dikenal asas kebebasan berkontrak, yang dimaksud asas tersebut yaitu bahwa setiap orang boleh membuat perjanjian yang berisi macam apapun asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.¹⁷ Pengertian perjanjian kerja pertama disebutkan dalam ketentuan Pasal 1601 a KUHPerdara yang berbunyi perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain si majikan, untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Perjanjian dikenal asas kebebasan berkontrak, yang dimaksud asas tersebut yaitu bahwa setiap orang boleh membuat perjanjian yang berisi macam apapun asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Pengertian perjanjian kerja pertama disebutkan dalam ketentuan Pasal 1601 a KUHPerdara yang berbunyi perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain si majikan, untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Menurut Subekti, perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri; adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjian dan adanya suatu hubungan di peratas (Bahasa Belanda “*dierstverhanding*”) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu

⁴¹ Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), hlm. 9

(majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus di taati oleh pihak yang lain.⁴²

Prinsip yang menonjol didalam perjanjian kerja adalah adanya keterkaitan antara seorang buruh kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah.⁴³ Didalam prinsip perjanjian kerja terdapat unsur perjanjian kerja yang dapat dianggap sah dan konsekuensinya telah dianggap sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, dalam setiap perjanjian terdapat dua macam subyek perjanjian, yaitu :

- 1) Seorang manusia atau badan hukum yang mendapat beban kewajiban untuk sesuatu;
- 2) Seorang manusia atau badan hukum yang mendapatkan hak atas pelaksanaan kewajiban itu. Dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian kerja dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.⁴⁴ Menurut Endah Pujiastuti pengertian perjanjian kerja, adalah : “perjanjian kerja merupakan suatu bentuk

⁴² Subekti, *Aneka Perjanjian*, Cet. II, (Alumni Bandung, 1977), hlm. 63

⁴³ Halim, Ridwan dan Gultom, Sri Subiandini, *Sari Hukum Tenaga Kerja (Buruh) Aktual*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2001), hlm. 12

⁴⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 62

persetujuan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, sehingga perjanjian kerja tidak ditarik kembali dan atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.”⁴⁵ Dengan demikian secara ringkas dalam perjanjian kerja ada keterikatan seseorang (pekerja) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah.

3. Syarat-Syarat Suatu Perjanjian Kerja

Syarat sahnya perjanjian dalam Pasal 1320 KUHPdata yang berbunyi : untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat :

- 1) Sepakat mereka mengikatkan dirinya;

Kata sepakat adalah bahwa kedua subjek yang membuat perjanjian itu harus bersepakat, harus setuju dan seia sekata mengenai hal-hal pokok yang di perjanjian, tanpa adanya suatu paksaan (*dwang*), kekeliruan (*dwang*), dan penipuan (*bedrog*).⁴⁶ Kata sepakat merupakan unsur utama dari keempat syarat suatu perjanjian, menurut Imam Soepomo, bahwa perjanjian kerja harus berdasarkan atas pernyataan kemauan yang disepakati kedua pihak.

- 2) Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian;

Pada Pasal 1330 KUHPdata, menyatakan bahwa orang-orang yang dianggap tidak cakap untuk membuat perjanjian adalah :

- a) Orang yang belum dewasa;
- b) Mereka yang berada dibawah pengampunan;

⁴⁵ Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Semarang University Press Semarang 2015), hlm. 21.

⁴⁶ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1989), hlm. 22.

- c) Orang-orang perempuan, dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu.

Menurut Pasal 1330 KUHPerdara, orang dewasa adalah orang yang telah berumur 21 (dua puluh satu) tahun, atau yang berumur kurang dari 21 tahun tetapi telah menikah. Sehingga dari ketentuan tersebut, mereka yang termasuk dalam kriteria diatas tidak dapat membuat suatu perjanjian dan sebaliknya jika mereka tidak termasuk didalam ketiga kriteria diatas maka mereka mempunyai hak untuk membuat suatu perjanjian

- 3) Suatu hal tertentu;

Suatu perjanjian harus mempunyai obyek tertentu, menurut Pasal 1333 KUHPerdara, suatu perjanjian harus dapat menentukan jenisnya baik mengenai benda berwujud atau benda tidak berwujud, yang menjadi obyek sebuah perjanjian harus ditentukan jenisnya atau suatu barang yang kemudian hari bisa menjadi suatu obyek dari sebuah perjanjian, hal ini terdapat dalam Pasal 1334 ayat (1) KUHPerdara.

- 4) Suatu sebab yang halal

Dalam perjanjian kerja yang dimaksud dengan suatu sebab halal adalah bahwa isi perjanjian itu tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, moral, adat istiadat, kesusilaan dan sebagainya, ketentuan ini terdapat dalam Pasal 1337 KUHPerdara.

Berdasarkan uraian diatas, secara garis besar dapat disimpulkan syarat perjanjian kerja harus mempunyai kesepakatan antara kedua belah pihak, itikad yang baik yang

menjadi dasar dalam setiap perjanjian sehingga dapat menjadi cerminan keseimbangan antara hak dan kewajiban, kedua belah pihak cakap melakukan tindakan hukum (sesuai dengan Pasal 1329 KUHperdata), adanya pekerjaan yang dijanjikan, dan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan undang-undang.

4. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yaitu:⁴⁷

1) Adanya unsur *work* atau pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdata Pasal 1603a yang berbunyi: “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

2) Adanya unsur perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah

⁴⁷ Subakti, *Perjanjian*, (Bandung: Pustaka Setia, 1998), hlm. 56

perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien.

3) Adanya unsur upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan di hotel.

5. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/atau tertulis (Pasal 51 ayat 1 Undnag-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan). Secara normatif perjanjian tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan antara para pihak maka sangat membantu dalam proses pembuktian.⁴⁸ Dalam Pasal 1603 a ayat (1) KUHPerdara yang mengatur mengenai perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Jelaslah bahwa yang dinamakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibagi pula menjadi tiga, yaitu :

⁴⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Cetakan ke-12, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 66.

- a) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut perjanjian,
- b) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut undang-undang

Selain itu, perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis (Pasal 57 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan). Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja, perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan. Masa percobaan adalah masa atau waktu untuk menilai kinerja dan kesungguhan, kecakapan seorang calon pekerja. Lama masa percobaan adalah 3 (tiga) bulan, dalam masa percobaan pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak (tanpa izin dari pejabat yang berwenang).

6. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja adalah pemutusan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, atau berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam kontrak kerja, sebagai akibat perselisihan antara pekerja/pekerja dengan pengusaha. terjadi. Ketika terjadi pemutusan hubungan kerja karena suatu konflik, keadaan ini berdampak pada kedua belah pihak terutama pekerja/buruh yang rentan, dan dapat dikatakan pemutusan mata pencaharian bagi pekerja dan keluarganya.

Pasal 154A Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penciptaan Lapangan Kerja menyatakan:

- 1) Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan :

- a. Perusahaan menggabungkan, mengintegrasikan, mengakuisisi atau memisahkan perusahaan dan tidak menghendaki pekerja/buruh melanjutkan pekerjaannya atau pemberi kerja tidak mau menerima pekerja/buruh.
- b. Perusahaan akan melakukan efisiensi dan kemudian menutup usahanya karena kerugian usaha, baik ditutup atau tidak.
- c. Perusahaan ditutup karena mengalami kerugian selama dua tahun berturut-turut.
- d. Penutupan perusahaan karena force majeure.
- e. Perusahaan ditangguhkan dari kewajiban pembayaran utang.
- f. Perusahaan pailit;
- g. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/karyawan karena pemberi kerja telah melakukan hal-hal sebagai berikut
 - (1) Pelecehan, hinaan yang mengerikan, atau ancaman terhadap karyawan/pekerja
 - (2) Membujuk dan/atau menginstruksikan pegawai/pekerja untuk melakukan kegiatan ilegal.
 - (3) Pembayaran upah yang dilakukan sebelum waktunya selama lebih dari 3 bulan berturut-turut. Namun, majikan kemudian akan membayar upah tepat waktu.
 - (4) Kegagalan untuk memenuhi kewajiban yang dijanjikan kepada pekerja.
 - (5) Memerintahkan pekerja/karyawan untuk melakukan pekerjaan tidak terikat. Atau

- (6) Melakukan pekerjaan yang tidak ditentukan dalam kontrak kerja tetapi membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan moral pekerja/pekerja.
- h. Keputusan Komisi Arbitrase Hubungan Perburuhan bahwa pemberi kerja tidak melakukan tindakan sebagaimana dimaksud dalam huruf g atas permintaan pekerja/buruh, dan pemberi kerja memutuskan untuk memutuskan hubungan kerja.
- i. Pekerja harus memberitahukan persetujuan mereka dan memenuhi persyaratan berikut:
1. Harap ajukan permintaan penarikan tertulis setidaknya 30 hari sebelum dimulainya penarikan.
 2. Tidak terikat dengan urusan publik. Dan
 3. Tetap menjalankan tugas sampai tanggal pensiun
- j. Pekerja/buriuh tidak masuk kerja lebih dari 5 (5) hari kerja tanpa keterangan tertulis dengan bukti yang sah dan dipanggil secara resmi 2 (2) kali oleh kontraktor.
- k. Pekerja/ buriuh melanggar kontrak kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah mendapat teguran pertama, kedua, dan ketiga, masing-masing berlaku sampai dengan enam bulan. Kontrak kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian perundingan bersama.
- l. Pekerja/ buriuh tersebut tidak bekerja selama 6 bulan karena ditangkap oleh pihak berwajib atas dugaan tindak pidana.

- m. Pekerja/ buruh menderita sakit atau cacat jangka panjang akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melaksanakan pekerjaannya setelah melebihi batas 12 bulan.
 - n. Pekerja/buruh Pensiun; atau
 - o. Pekerja/buruh meninggal dunia
- 2) Selain alasan pemecatan menurut Pasal 61 ayat (1) alasan pemecatan lain menurut pasal 61 ayat (1) dapat disebutkan dalam kontrak kerjasama.
 - 3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemutusan hubungan kerja diatur dengan peraturan pemerintah.

Ada enam langkah yang harus diikuti oleh pemberi kerja saat menerapkan PHK, yakni:

- 1) Menyiapkan Data Pendukung yang Lengkap
Bukti memberikan alasan atau penyebab seorang pekerja diberhentikan. Misalnya, apa bentuk pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja dan bagaimana keadaan perusahaan yang perlu diberhentikan.
- 2) Pemberitahuan Kepada Tenaga Kerja yang Bersangkutan
Pengusaha wajib memberitahukan kepada pegawai yang bersangkutan setelah menyerahkan dokumen pendukung. Hubungan kerja ini adalah sistem dua pihak, sehingga pekerja tidak boleh diberhentikan secara tiba-tiba tanpa pemberitahuan. Alternatifnya, jika serikat pekerja ada, majikan harus memberi tahu serikat pekerja tentang rencana tersebut sebelum pemecatan.

3) Musyawarah

Dalam hal pemecatan, prosedur pertama adalah musyawarah antara para pihak yaitu pekerja/buruh dan majikan. Musyawarah bertujuan untuk mencapai mufakat yang dikenal dengan istilah dua arah. Dalam pembicaraan tersebut, kedua perusahaan berbicara untuk mencari solusi terbaik bagi perusahaan.

4) Media dengan Dinas Ketenagakerjaan

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

5) Melakukan Mediasi Hukum

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

6) Persiapan Uang Kompensasi

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

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

1. Pengusaha, pekerja, serikat pekerja dan pemerintah harus melakukan segala upaya untuk mencegah pemutusan hubungan kerja.

2. Jika pemecatan tidak dapat dihindarkan, pemberi kerja harus memberitahukan kepada pekerja/pekerja dan/atau serikat pekerja tentang maksud dan alasan pemecatan tersebut.
3. Apabila pekerja/pekerja diberitahukan dan menolak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, maka pemutusan hubungan kerja tersebut harus diselesaikan melalui perundingan bilateral antara pekerja dengan pekerja/pekerja dan/atau serikat pekerja/serikat pekerja.
4. Apabila perundingan bilateral sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak tercapai, maka pemutusan hubungan kerja pada tahap selanjutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Adapun yang menjadi ruang lingkup penelitian ini adalah:

1. Bagaimana peran lembaga Bipartit dan Lembaga Mediasi dalam menyelesaikan sengketa PHK (Studi Putusan Nomor 286/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn)
2. Apa yang menjadi pertimbangan hukum bagi hakim dalam memutuskan sengketa PHK sepihak dan tanpa ganti rugi dari perusahaan (Studi Putusan Nomor 286/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn)

B. Jenis Penelitian

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

C. Metode Pendekatan

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

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

Yaitu suatu pendekatan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang bersangkutan dengan isi hukum yang dihadapi, misalnya peraturan perundang-undangan Nomor 11 tahun 2020.

2) Metode Pendekatan konsep (*Conceptual Approach*)

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

3) Metode Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Dilakukan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap.⁴⁹ Adapun kasus yang dianalisis oleh penulis adalah Putusan Nomor 286/Pdt. Sus. PHI/2021/PN. Mdn.

D. Sumber Bahan Hukum

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

1) Bahan Hukum Primer

Yaitu bahan hukum yang mengikat dan terkait langsung dengan permasalahan yang dianalisa. Bahan hukum ini terdiri dari bahan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang dirumahkan akibat dampak COVID-19 diantaranya :

- a. Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
- b. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2021 Tentang perubahan kedua Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2020 Tentang

⁴⁹ *Ibid*, hlm. 134

Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/Upah Bagi pekerja/Buruh dalam penanganan Dampak Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)

- c. Surat edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 Tentang Upah pekerja yang dirumahkan Bukan Ke Arah pemutusan hubungan kerja (SE Menaker No. 5/1998).

2) Bahan Hukum Sekunder

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

3) Bahan Hukum Tertier

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

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah metode kepustakaan (*library research*). Metode kepustakaan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca, mencatat, serta mengolah bahan penelitian. Jadi metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yang telah

tersedia di perpustakaan. Adapun cara mendapatkan atau mengumpulkan data yang telah tersedia itu adalah dengan cara membaca, mempelajari, memahami, buku-buku dan dokumen-dokumen yang telah tersedia di perpustakaan.

F. Metode Analisis Data

Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data Deskriptif. Metode analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.