

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya setiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan agar mampu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Tujuan dari seorang pekerja melakukan pekerjaan adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Oleh sebab itu, hak untuk bekerja merupakan bagian dari hak asasi manusia (HAM) yang perlu dilindungi dan diakui oleh negara melalui pemerintah. Dalam rangka menjamin hak tersebut, Konstitusi telah mengatur tepatnya pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”¹

Pekerjaan dapat setiap orang peroleh melalui usaha sendiri ataupun mengikatkan dirinya dengan pihak lain, seperti instansi maupun perusahaan. Seseorang dikatakan sebagai pekerja apabila bekerja dengan mengikatkan dirinya pada perusahaan berdasarkan perjanjian kerja. Orang yang bekerja dengan mengikatkan diri pada pihak lain tentunya membutuhkan adanya campur tangan dari pihak pengusaha. Tanpa adanya campur tangan dari kedua pihak tersebut setiap orang tidak dapat mengikatkan dirinya untuk bekerja agar memperoleh penghidupan yang layak.

¹ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 27 ayat (2).

Secara yuridis, Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pemberi kerja, menurut Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Jika di antara keduanya mengikatkan diri dalam sebuah hubungan pekerjaan, maka terjadi perjanjian kerja. Menurut Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja dapat dibagi atas dua jenis, yaitu Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Seperti namanya, PKWT mengikat karyawan untuk pekerjaan yang dijalankan dalam waktu tertentu. Karyawan yang bekerja atas dasar perjanjian ini biasanya berstatus kontrak atau lepas yang memiliki batas waktu dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Jika status pekerja adalah PKWTT, maka pekerja yang bersangkutan adalah pekerja tetap. Jika pekerja berstatus PKWT, maka pekerja adalah pekerja kontrak.

Meski terkesan aman, pekerja dengan status PKWTT tetap diberikan masa percobaan. PKWTT dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan dan tidak wajib mendapatkan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Jika PKWTT dibuat secara lisan, maka klausul-klausul yang berlaku di antara pengusaha dan pekerja adalah klausul-klausul sebagaimana yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. sedangkan PKWT tidak mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.²

² Djumadi, *Hukum Perburuahan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999, hal 10.

Pekerja/buruh merupakan salah satu indikator penting dalam kesuksesan dunia usaha, khususnya perusahaan. Definisi yuridis perusahaan dapat ditemukan dalam Pasal 1 angka 6 huruf (a) dan (b) UU Ketenagakerjaan. Adapun bunyi Pasal tersebut yaitu bahwa 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; serta usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Berkaitan dengan perusahaan swasta, terbagi lagi dari perusahaan swasta nasional, perusahaan swasta asing dan perusahaan swasta campuran (*joint venture*).³

Perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya buruh sebagai penggerak di perusahaan tersebut. Di sisi lain, pekerja yang bekerja di suatu perusahaan juga tentu menggantungkan hidupnya melalui upah yang diterima dari perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dan pekerja/buruh memiliki keterkaitan yang sangat dekat yang berupa hubungan kerja. Berdasarkan Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Jika ditinjau berdasarkan pengertian di atas antara perjanjian kerja dengan hubungan kerja

³ Zainal Askin, *Pengantar Hukum Perusahaan*, Jakarta: Kencana, 2016, hlm 4.

memiliki kaitan yang saling berhubungan, hal ini akan mengakibatkan adanya hubungan kerja yang terjadi antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh.⁴

Hakikatnya, baik antara pekerja dan pemberi kerja adalah bebas dan seimbang. Namun, secara sosiologis didapati keadaan yang tidak seimbang antara pemberi kerja dengan penerima kerja. Beberapa kondisi yang mengakibatkan ketidakseimbangan tersebut antara lain adalah faktor regulasi serta budaya yang berbeda antara pekerja, pemberi kerja (pengusaha) hingga penegak hukum.⁵

Kehadiran pandemi *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) semakin memperparah ketidakseimbangan tersebut. Pandemi ini sangat berdampak terhadap segala operasional perusahaan dengan adanya kebijakan pemerintahan membatasi waktu kerja dan pelaksanaannya yang mengakibatkan perusahaan mengalami menurunnya pendapatan perusahaan. Akibat lainnya yakni berdampak terhadap pendapatan pekerja. Banyak perusahaan mengurangi upah pekerjanya dengan maksud agar perusahaan tetap bertahan dalam menjalankan operasionalnya. Di samping itu, banyak perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerjanya, baik PHK secara perorangan maupun secara massal. Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Ida Fauziyah mencatat terdapat 29,12 juta orang yang terdampak akibat pandemi Covid-19 dengan rincian yaitu, pengangguran sebesar 2,56 juta orang, bukan angkatan kerja sebesar 0,76 juta orang, sementara

⁴ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Edisi Kedua, Bogor: Ghalia Indonesia, 2004, hlm. 88.

⁵ Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu, "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia", *Jurnal Teknologi Industri* Vol. 6, 2017, hlm. 58.

tidak bekerja karena Covid-19 sebesar 1,77 juta orang, sedangkan yang bekerja dengan mengalami pengurangan jam kerja sebanyak 24,03 juta orang.⁶

Hal yang sama turut dialami oleh Agus Wanto, Bayu Nanda, Bayu Samudra, Evi Soleka, Mujimin serta Samsul Bahri selaku pekerja di PT. Sumatera Timberindo Industry. PT. Sumatera Timberindo merupakan perusahaan mebel yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan penerima pemborongan (*outsourcing*). Keenam orang tersebut mengalami PHK dari tempat perusahaan mereka bekerja dikarenakan pandemi Covid-19. Mengalami hal tersebut, mereka mengajukan gugatan ke pengadilan dengan nomor perkara 127/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn melawan PT. Sumatera Timberindo Industry sebagai Tergugat 1, termasuk perusahaan tempat penggugat bekerja secara *outsourcing*, yaitu PT. Kharimantara Indonesia sebagai Tergugat 2 dan PT. Dipta Athiyasa Indonesia sebagai Tergugat 3.

Sebelumnya, para penggugat telah berupaya meminta agar dipekerjakan kembali oleh para tergugat. Namun, para tergugat tetap tidak bersedia untuk menggunakan kembali jasa para penggugat. Setelah mendengar jawaban tersebut, para penggugat membuat pengaduan terlebih dahulu kepada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang untuk menjalani mediasi. Namun langkah tersebut gagal yang membuat para penggugat memperjuangkan haknya di meja pengadilan.

Keenam penggugat di atas pada dasarnya telah bekerja cukup lama dengan Tergugat 1 dan telah menyelesaikan masa *training*. Oleh karena itu, sesuai peraturan

⁶ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, “Menaker Ida: 29,12 Juta Orang Penduduk Usia Kerja Terdampak Pandemi Covid-19”. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 24 November, 2020, <https://kemnaker.go.id/news/detail/menaker-ida-2912-juta-orang-penduduk-usia-kerja-terdampak-pandemi-covid-19>.

perundang-undangan seharusnya para penggugat harus diangkat sebagai pekerja dengan status PKWTT. Pekerja yang berstatus PKWTT memiliki masa kerja tidak terbatas (pekerja tetap/*permanent employee*) sesuai keinginan pekerja tersebut, kecuali jika pekerja di-PHK, mengundurkan diri atau sebab lain yang diatur oleh peraturan perundang-undangan bahwa masa kerjanya harus diakhiri.⁷ Sehingga, tampak telah terjadi pelanggaran yang merugikan hak para penggugat untuk menjadi karyawan tetap.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul, “**Analisis Yuridis Atas Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Secara Massal Oleh Perusahaan PT. Sumatera Timberindo Industry (Putusan Nomor 127/Pdt.Sus-PHI/2021/PN. Mdn)**”

B. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana menyelesaikan hak – hak pekerja yang di PHK secara massal oleh perusahaan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku?
2. Bagaimana dasar pertimbangan Hakim dalam menjatuhkan putusan terhadap perkara PHK yang dilakukan pemutusan secara massal oleh perusahaan secara sepihak menurut Putusan No. 127/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn?

⁷ Sugeng Hadi Purnomo, “Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja”, Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune Vol. 2 No. 2 Agustus, 2019, hlm. 140.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui penyelesaian hak – hak pekerja yang di PHK secara massal oleh perusahaan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Untuk mengetahui dasar pertimbangan Hakim dalam menjatuhkan putusan terhadap perkara PHK yang dilakukan pemutusan secara massal oleh perusahaan secara sepihak menurut Putusan No. 127/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Medan

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

a) Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat sebagai pengembangan ilmu hukum khususnya dalam hukum ketenagakerjaan mengenai perlindungan hak pekerja dapat menindaklanjuti terhadap hukum ketenagakerjaan berdasarkan UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 (PP 35/2021) tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang merupakan aturan turunan dari UU Cipta Kerja No. 11 tahun 2020.

b) Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Dapat meningkatkan kesadaran bagi suatu perusahaan terhadap pertanggungjawaban kepada karyawan khususnya dalam pemberian upah maupun hak hak yang telah diatur oleh perundang-undangan.

b. Bagi Tenaga Kerja

Diharapkan tenaga kerja dapat teliti untuk mengklaim hak dan kewajiban sebagaimana perjanjian kerja yang telah disepakatin bersama antara perusahaan dengan karyawan oleh kesepakatan sebagai pekerja.

c) Manfaat Bagi Peneliti

Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum dan untuk mempelajari lebih dalam lagi mengenai hal hal yang berkaitan ketenagakerjaan. Bagi Penulis penelitian ini diharapkan untuk menambah pengetahuan khususnya mengenai perlindungan hukum bagi ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Hukum Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Tenaga Kerja

Pengaturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Pada umumnya atau memberikan batasan pengertian hukum ketenagakerjaan atau perburuhan tidak terlepas dari pengertian hukum pada umumnya. Mengenai batasan makna hukum ketenagakerjaan, sehingga para ahli mendefinisikannya secara berbeda-beda.⁸

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut Undang-Undang 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.⁹

Adapun para ahli hukum mendefinisikan pengertian hukum ketenagakerjaan, Menurut pendapat Soetikno, hukum perburuhan/ ketenagakerjaan adalah keseluruhan kumpulan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pimpinan orang lain serta

⁸ Lalu Husni. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Hal.20

⁹ Subijanto, *Peran Negara dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, vol 17 no 6, 2011, hal. 708.

mengenai keadaankeadaan penghidupan yang langsung bersangkutan dengan hubungan kerja tersebut.¹⁰

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Imam Soepomo, memberikan pengertian hukum perburuhan/Ketenagakerjaan adalah himpunan peraturanperaturan, baik tertulis maupun tidak tertulis berkenaan dengan kejadian dimana seorang bekerja pada orang lain dengan menerima pengupahan. Dengan kata lain, hukum perburuhan adalah aturan dan norma yang tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur pola dalam hubungan industrial antara pekerja atau buruh dengan pengusaha dan perusahaan¹¹

Sedangkan menurut pendapat Mollenaar, hukum perburuhan adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada intinya mengatur hubungan antara buruh dan pemberi kerja, buruh dengan buruh dan buruh dengan penguasa. Dari pengertian hukum perburuhan diatas hukum ketenagakerjaan memiliki beberapa unsur yaitu: Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis maupun tidak tertulis; Mengatur tentang kejadian suatu hubungan kerja antara pekerja dan buruh atau majikan; Adanya orang bekerja dibawah orang lain dengan mendapat upah sebagai balas atas jasa; Mengatur perlindungan pekerja atau buruh meliputi masalah keadaan sakit, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja atau buruh dan sebagainya.¹²

Adapun menurut UU Ketenagakerjaan, tidak ada satu pasal pun yang memberikan definisi mengenai Hukum Ketenagakerjaan atau Perburuhan secara

¹⁰ Lalu Husni. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Hal.23

¹¹ Abdul Khakim. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung. Penerbit PT. Citra Aditya Bhakti. Hal.4

¹² Ibid, Hal.6

spesifik. Akan tetapi dalam Pasal 1 angka 1 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Ketenagakerjaan merupakan hal-hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat sebelum, selama dan sesudah masa perjanjian kerja dan. Berdasarkan di atas uraian dapat disimpulkan bahwasannya Hukum Ketenagakerjaan adalah peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkaitan dengan tenaga kerja maupun belum masa kerja (*pre employment*), pada saat kerja (*during employment*) dan sesudah kerja (*post employment*).

Peraturan tenaga kerja yang berlaku adalah UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan-peraturan pelaksanaannya. Untuk penyelesaian sengketa pekerja dengan pengusaha berlaku UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan telah dilengkapi pembentukan Pengadilan Hubungan Industrial di sejumlah pengadilan di Indonesia.¹³

2. Ketenagakerjaan

Pada Pasal 1 angka 1 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal-hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja, sedangkan pada Pasal 1 angka 2 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan dengan baik dalam maupun luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan pada diri sendiri maupun masyarakat. Tenaga kerja meliputi tenaga kerja yang bekerja didalam maupun diluar

¹³ Gatot Supramono. 2012. *Hukum Orang Asing di Indonesia*. Penerbit SINAR GRAFIKA. Hal. 50

hubungan kerja dengan alat utamanya dalam proses produksi tenaga kerja sendiri, baik melalui tenaga fisik maupun pikiran.

Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari makna pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja yang dikemukakan oleh Payaman mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan. dengan kata lain, pekerja adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan perjanjian kerja.¹⁴

Tenaga kerja menurut Payaman dapat juga diartikan sebagai penduduk yang berada dalam batas usia kerja. Tenaga kerja atau disebut juga dengan golongan produktif. Tenaga kerja dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu bukan angkatan kerja dan angkatan kerja. Adapun kategori tenaga kerja secara umum tenaga kerja dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja rohani dan tenaga kerja jasmani:

- a. Tenaga kerja Rohani, merupakan tenaga kerja yang kegiatan dalam kerjanya banyak menggunakan pikiran produktif dalam proses produksi. Contohnya manajer, direktur, dan lain lain
- b. Tenaga kerja Jasmani, merupakan tenaga kerja yang pada kegiatannya lebih banyak mencakup tentang kegiatan ataupun pelaksanaan yang produktif dalam produksi. Tenaga kerja jasmani terbagi dalam tiga jenis yaitu tenaga kerja terdidik, tenaga kerja tidak terdidik dan tenaga kerja terlatih. Yang mana dapat di jelaskan sebagai berikut : Tenaga kerja terdidik (skilled

¹⁴ Hardijan Rusli. 2013. Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta. Penerbit Ghalia Indonesia. Hal.12.

labour), merupakan Tenaga kerja yang memerlukan pendidikan tinggi. Misalnya guru, teknisi dan sebagainya; Tenaga kerja terlatih (trained labour), merupakan Tenaga kerja yang memerlukan pelatihan dan pengalaman terlebih dahulu. Misalnya : sopir, montir, dan sebagainya, dan Tenaga kerja tidak terdidik, merupakan tenaga kerja yang tidak memerlukan pelatihan dan pengalaman, karena hal tersebut dilakukan dengan cara yang sederhana semisal : kuli bangunan, juru parkir, dan sebagainya.

B. Tinjauan Umum tentang Hak dan Kewajiban Hukum serta Hak Tenaga Kerja

1. Hak dan Kewajiban secara Hukum

Hak adalah suatu kewenangan atau kekuasaan yang diberikan oleh hukum. Baik umum ataupun pribadi. Dapat diartikan bahwa hak adalah sesuatu yang patut atau layak diterima, secara teori dalam ilmu hukum disebutkan bahwa suatu hak adalah kewenangan yang diberikan oleh hukum obyektif kepada subyek hukum. Pengertian lain juga menyebutkan bahwa hak adalah tuntutan sah agar orang lain bersikap dan berperilaku dengan cara tertentu. Kewenangan yang diberikan oleh hukum obyektif tersebut pada subyek hukum berimplikasi kepada subyek hukum itu sendiri sehingga ia dapat berbuat apa saja terhadap sesuatu yang menjadi haknya tersebut asal tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, ketertiban umum maupun kepatutan yang ada¹⁵

¹⁵ Zainal Asikin. 2012. *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta. Penerbit PT.Raja Grafindo Persada. Hal.115

Kewajiban secara hukum merupakan sesuatu pertanggungjawaban yang di bebaskan kepada seseorang karena adanya suatu keadaan hukum dimana seseorang tersebut harus melakukan sesuatu, misal karena adanya sesuatu yang telah ditetapkan oleh undang-undang, misal kewajiban untuk melakukan pekerjaan tertentu karena suatu jabatan pekerjaan, selain itu kewajiban juga lahir dari suatu kesepakatan yang dituangkan ke dalam suatu perjanjian atau kontrak¹⁶

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Meijers bahwa dalam sejarah, tiada suatu pengertian pun yang menduduki posisi sentral dalam hukum perdata selain hak. Yang mana secara hukum suatu hak dan kewajiban merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan, dimana adanya suatu hubungan timbal balik dari suatu subjek hukum dengan subjek hukum lainnya, Apa yang dikemukakan oleh Meijers tersebut memang tepat karena hak merupakan sesuatu yang melekat pada manusia baik pada aspek fisik maupun aspek-aspek dan eksistensial. Bahkan lebih dari yang dikemukakan Meijers, yang mana dikemukakan bahwa posisi hak bukan hanya pada hukum perdata saja, melainkan pada semua hukum. sehingga dapat dikatakan suatu hukum memang dibuat karena adanya hak.¹⁷

Hak-hak dasar itu sendiri dibedakan antara hak-hak dasar yang bersifat klasik dan hak-hak dasar sosial. Dilihat dari segi keteraitan antara hak itu dan kehidupan bermasyarakat, terdapat hak-hak privat yang terdiri dari hak-hak absolut dan hak-hak relatif. Karakteristik yang melekat pada hak menurut hukum antara lain:¹⁸

¹⁶ Ibid, Hal.117

¹⁷ Peter Mahmud Marzuki. 2019. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta. Penerbit Kencana. Cetakan ke-4. Hal.172.

¹⁸ Zainal Asikin, Op.Cit,Hal.117

- a. Suatu Hak dilekatkan kepada seseorang yang disebut sebagai pemilik atau subjek hak yaitu yang menjadi pemegang kewajiban antara hak dan kewajiban terdapat hubungan korelatif;
- b. Hak yang ada pada seseorang ini mewajibkan pihak lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu perbuatan; Perbuatan yang diberikan itu disebut dengan objek dari hak; dan setiap hak menurut hukum itu mempunyai *title*, yaitu suatu peristiwa tertentu yang menjadi alasan melekatkannya hak itu pada pemiliknya¹⁹

Adapun menurut jenisnya hak secara hukum dapat di kelompokkan sebagai berikut :

- a. Hak-hak yang sempurna dan yang tidak sempurna adalah yang dapat dijalankan melalui hukum. Hak yang tidak sempurna adalah yang diakui oleh hukum, tetapi tidak selalu dilaksanakan oleh pengadilan, seperti hak yang dibatasi oleh lembaga daluarsa.
- b. Hak utama adalah yang diperluas oleh hak-hak lain, sedangkan Hak tambahan adalah hak yang melengkapi hak-hak utama, misal: perjanjian sewa menyewa tanah yang memberikan hak tambahan kepada hak utama dari pemilik tanah.
- c. Hak publik adalah yang ada pada masyarakat pada umumnya, yaitu Negara. Hak perdata adalah hak seseorang untuk memiliki dan menikmati barang yang dimilikinya.
- d. Hak-hak positif adalah hak menuntut dilakukan perbuatan-perbuatan positif dari pihak tempat kewajiban korelatif nya berada, seperti hak untuk menerima

¹⁹ Ibid, Hal.119

keuntungan pribadi, misal seorang pengusaha memiliki hak untuk mengambil keuntungan atas apa yang telah dikerjakan oleh buruh/pekerja, begitupun sebaliknya, seorang buruh/pekerja berhak atas upah/gaji atas apa yang telah dikerjakannya.²⁰

Adanya hak yang dimiliki oleh subyek hukum dapat timbul atau lahir maupun lenyap/hapus karena disebabkan oleh faktor-faktor tertentu. Hak, dapat timbul atau lahir apabila ada peristiwa hukum, adapun timbul atau lahirnya hak dapat disebabkan oleh beberapa hal, yaitu: Karena adanya subyek hukum baru baik berupa orang maupun badan hukum; Karena kadaluarsa (*verjaring*), biasanya *acquisitief verjaring* yang dapat melahirkan hak bagi seseorang sebaliknya kalau *extinctief verjaring* dapat menghapuskan hak atau kewajiban seseorang, misal : daluarsa/melampaui batas waktu untuk mengajukan gugatan, keadaan *overmacht*, keadaan darurat karena bencana alam.²¹

Sedangkan alasan-alasan lenyap atau hapusnya hak, dapat disebabkan oleh karena beberapa hal, yaitu:²²

- a. Karena pemegang hak yang bersangkutan meninggal dunia dan tidak ada ahli waris yang ditunjuk baik oleh pemegang hak bersangkutan maupun oleh hukum;
- b. Masa berlakunya hak telah habis dan tidak dapat diperpanjang lagi; Telah diterimanya sesuatu benda yang menjadi objek hak;

²⁰ Ibid, Hal.121

²¹ Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit*, Hal.173

²² Ibid, Hal.175

- c. Kewajiban yang merupakan syarat untuk memperoleh hak sudah dipenuhi; dan karena Kadaluarsa (*verjaring*), dapat menghapus hak.

Suatu hak merupakan suatu kewenangan atau kekuasaan yang diberikan oleh hukum, serta suatu kepentingan yang dilindungi oleh hukum, yang dikualifikasikan berdasarkan karakteristik, jenis dan faktor-faktor lahirnya suatu hak, sedangkan kewajiban adalah beban tanggungan yang diberikan kepada suatu subjek hukum untuk melakukan sesuatu karena suatu jabatan yang diatur oleh undang-undang, maupun lahir karena adanya kesepakatan antara suatu subjek hukum dengan subjek hukum lainnya untuk melakukan suatu perbuatan timbal balik dalam suatu perjanjian maupun kontrak.

2.Hak Tenaga Kerja

Secara hukum, terdapat hak-hak dasar pekerja yang harus dilindungi secara hukum, sebagaimana telah diatur di dalam UU Ketenagakerjaan, yang mana bagi yang melanggar tentu akan diberi sanksi, baik sanksi secara administratif, hak gugat perdata maupun sanksi pidana. Macam-macam hak-hak dasar Pekerja/ Buruh yang harus dilindungi adalah sebagai berikut:²³

- a. Hak Untuk Mendapatkan Upah, Hak ini telah diatur di dalam Pasal 88 sampai Pasal 98 UU Ketenagakerjaan. Juga diatur di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja yakni KEPMEN No.49/MEN/IV/2004 tentang Skala Upah dan Ketentuan Struktur
- b. Hak atas perlindungan jam kerja, Jam kerja bagi pekerja/buruh juga sudah diatur di dalam Pasal 77 sampai dengan Pasal 85 UU Ketenagakerjaan. Untuk jam kerja normal adalah 40 jam seminggu. Apabila setelah jam normal masih bekerja, dapat dihitung sebagai jam lembur. Jam lembur diatur di dalam Pasal 1

²³ Zainal Asikin (et.al). 2010. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta. Raja Grafindo Persada. hal.58

- ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.102/MEN/VI/2004 tentang upah kerja lembur dan kerja lembur.
- c. Hak atas Tunjangan Hari Raya, adalah sesuatu yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada setiap pekerja/ buruhnya. Dasar sosiologisnya adalah karena sebagian masyarakat Indonesia adalah masyarakat beragama. Berdasarkan ketentuan hukum pada Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya, pengusaha wajib memberikan THR keagamaan kepada pekerja/ buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara lebih atau terus menerus.
 - d. Hak atas Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, ketentuan ini ini diatur dalam UU BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial). Jaminan sosial ini wajib diberikan oleh pengusaha/pemberi kerja bagi pekerja/ buruh, guna mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur sebagaimana ketentuan pada Pasal 15 UU BPJS, yang mana menurut Pasal 6 ayat (2) UU BPJS mencakup jaminan atas kecelakaan kerja; jaminan hari tua; jaminan pensiun; dan jaminan kematian.²⁴
 - e. Hak atas kompensasi PHK, yang telah diatur di dalam UU Ketenagakerjaan. Ada 4 macam kompensasi PHK, yakni di antaranya sebagai berikut : kompensasi uang pesangon; uang penghargaan masa kerja; Uang ganti kerugian dan uang pisah.
 - f. Hak cuti merupakan hak istirahat tahunan yang harus diambil oleh pekerja setelah bekerja selama 12 bulan berturut-turut. Kebijakan pemberian cuti kerja kepada buruh dituangkan dalam Pasal 79 UU Ketenagakerjaan yaitu pemberi kerja wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/ buruh.

Maka berdasarkan ketentuan-ketentuan yang diatur dalam undang-undang tersebut, seorang pekerja/buruh memiliki hak yang sifatnya wajib dilindungi, adapun hak-hak tersebut antara lain: hak mendapat upah, hak atas perlindungan jam kerja, hak atas tunjangan hari raya, hak atas jaminan sosial, hak atas kompensasi PHK dan hak atas cuti.

C. Tinjauan Umum Tentang Pertanggungjawaban Dalam Hukum Perdata

Tanggungjawab merupakan suatu kewajiban menanggung segala sesuatunya bila terjadi sesuatu hal boleh dituntut, dipersalahkan, dan diperkarakan. Menurut definisi dari kamus hukum, tanggungjawab adalah suatu keseharusan bagi seseorang

²⁴ Undang-Undang BPJS, Pasal 6 ayat (2) Junto Pasal 15

untuk melaksanakan apa yang telah diwajibkan kepadanya. Menurut sudut pandang hukum, suatu tanggungjawab adalah suatu akibat atas konsekuensi kebebasan seseorang tentang perbuatan yang berkaitan dengan etika atau moral dalam melakukan suatu perbuatan. Dalam ilmu hukum dikenal 3 (tiga) kategori dari *Overmacht*, yaitu sebagai berikut²⁵:

1. PMH atau Perbuatan melawan hukum karena kesengajaan;
2. PMH atau Perbuatan melawan hukum tanpa kesalahan (tanpa unsur kesengajaan maupun kelalaian);
3. Perbuatan melawan hukum karena kelalaian.

Secara pengetahuan umum pada prinsip-prinsip tanggungjawab hukum dapat dibedakan sebagai berikut²⁶:

1. Prinsip Tanggungjawab Yang Berdasarkan Unsur Kesalahan

Prinsip tanggungjawab yang berdasarkan unsur kesalahan (*liability based on fault atau fault liability*) yaitu prinsip yang mencakup dalam hukum pidana serta hukum perdata. Dalam KUHPperdata, khususnya ketentuan pada Pasal 1365, Pasal 1366, dan Pasal 1367 KUHPperdata, prinsip ini dipegang secara teguh.

Prinsip ini menyatakan, jika seseorang baru dapat dimintai pertanggungjawaban secara hukum jika ada unsur kesalahan yang dilakukannya Pasal 1365 KUHPperdata yang lazim dikenal sebagai pasal tentang *overmacht* / Perbuatan Melawan Hukum , mengharuskan terpenuhinya empat unsur pokok, yaitu: adanya perbuatan; adanya

²⁵ Komariah. 2001. *Hukum Perdata*. Malang. Penerbit Universitas Muhammadiyah Malang. hal.12

²⁶ Djojodirdjo, M.A. Moegni. 2013. Perbuatan melawan hukum : tanggung gugat (aansprakelijkheid) untuk kerugian, yang disebabkan karena perbuatan melawan hukum. Jakarta. Penerbit Pradnya Paramita. hal.53.

unsur kesalahan; adanya kerugian yang diderita; serta adanya unsur kesalahan adanya hubungan kausalitas antara kesalahan serta kerugian. Yang dimaksud kesalahan yaitu unsur yang bertentangan dengan hukum.

2. Prinsip Praduga Untuk Selalu Bertanggungjawab

Prinsip ini menyatakan tergugat adalah dianggap bertanggungjawab (*presumption of liability principle*), sampai dapat membuktikan bahwasannya dia tidak bersalah. Kata “dianggap” pada prinsip “*presumption of liability*” adalah penting, oleh karena itu kemungkinan ada bila tergugat bisa membebaskan diri dari tanggungjawab, yaitu dalam hal dia dapat membuktikan bahwa dia telah “mengambil” semua tindakan yang diperlukan untuk menghindari terjadinya kerugian-kerugian.

3. Prinsip Tanggungjawab Mutlak

Prinsip tanggungjawab mutlak (*strict liability*) sering disebut dengan prinsip tanggungjawab absolut (*absolute liability*). Kedua terminologi ini memiliki makna yang berbeda. Ada pendapat, Sebaliknya absolute liability adalah prinsip tanggungjawab tanpa kesalahan dan tidak ada pengecualiannya. *strict liability* adalah prinsip tanggungjawab menetapkan kesalahan tidak sebagai factor yang menentukan. Namun ada pengecualian yang memungkinkan dibebaskan dari tanggungjawab, misalnya pada keadaan *force majeure*.²⁷

Pada sudut pandang hukum perdata apabila seseorang dirugikan karena perbuatan seseorang lain, sedang diantara mereka itu tidak terdapat sesuatu perjanjian

²⁷ Ibid. Hal. 54

, maka berdasarkan undang undang juga muncul atau terjadi hubungan hukum antara orang yang menimbulkan kerugian itu. Hal tersebut diatur dalam Pasal 1365 KUHPerdara, Tanggungjawab hukum dalam hukum perdata berupa tanggungjawab seseorang terhadap perbuatan yang melawan hukum. Perbuatan pidana tidak memiliki ruang lingkup yang lebih luas dibandingkan dengan perbuatan melawan hukum.²⁸

Model pertanggungjawaban dalam hukum perdata diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Tanggungjawab dengan unsur kesalahan (kelalaian dan kesengajaan) pada Pasal 1365 KUHPerdara, yaitu: “tiap-tiap perbuatan melanggar hukum, serta membawa dampak kerugian kepada seorang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut”
- b. Tanggungjawab dengan unsur kesalahan khususnya kelalaian dalam Pasal 1366 KUHPerdara yaitu: “setiap orang bertanggungjawab tidak saja untuk kerugian yang disebabkan perbuatannya, tetapi juga untuk kerugian yang disebabkan kelalaian atau kurang hati-hatinya seseorang dalam melakukan sesuatu.
- c. Tanggungjawab mutlak (tanpa kesalahan) sebagaimana terdapat dalam Pasal 1367 KUHPerdara yaitu, contohnya : ketika seseorang tidak saja bertanggung jawab untuk kerugian disebabkan karena perbuatannya sendiri, tetapi untuk kerugian disebabkan karena perbuatan orang-orang yang menjadi tanggungannya atau disebabkan oleh barang-barang yang berada dibawah pengawasannya; termasuk majikan-majikan dan mereka yang mengangkat

²⁸ Ibid. Hal. 55

orang-orang lain untuk mewakili urusan-urusan mereka, adalah bertanggung jawab tentang kerugian diterbitkan oleh bawahan-bawahan mereka di dalam melakukan pekerjaan untuk mana orang-orang ini dipakainya.

D. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja

1. Pengertian Hubungan Kerja

Lahirnya hubungan hukum yang bersifat kontraktual disebabkan karena adanya perjanjian atau dengan kata lain hubungan kerja tersebut lahir karena adanya perjanjian kerja. Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan.⁵ 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.²⁹

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.³⁰ 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 pekerja/buruh bersedia bekerja

²⁹ Hartono Judiantoro, 2002, Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Rajawali Pers, Jakarta, Hal 10

³⁰ Tjepi F. Aloewic, 2006, *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*, Cetakan ke-11, BPHN, Jakarta, hal 32

dengan menerima upah dan pengusaha memperkerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.³¹

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

2. Unsur -Unsur Hubungan Kerja

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). Kedudukan yang tidak sama ini disebut hubungan subordinasi serta ada yang menyebutnya hubungan kedinasan.³²

Dalam Pasal 35 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa (1) pemberi kerja memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksanaan penempatan tenaga kerja; (2) pelaksanaan penempatan tenaga kerja sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja; (3) pemberi kerja sebagai mana yang dimaksud pada ayat (2) dalam

³¹ Imam Soepomo, 2008, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan-Kerja Bhayangkara*, Jakarta, Hal 75

³² Abdul Hakim, 2014, *Dasar-dasar hukum Ketenagakerjaan Indonesi*, cetakan ke-4 edisi revisi, PT. Citra Aditya Bakti, Jakarta, Hal.39.

memperkerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan dan mencakup kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja

Oleh karena itu kalau kedudukan kedua belah pihak tidak sama atau ada subordinasi, disitu ada perjanjian kerja. Sebaliknya jika kedudukan kedua belah pihak sama atau ada koordinasi, disitu tidak ada perjanjian kerja, melainkan perjanjian yang lain.³³

b. Pekerjaan

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

Upah menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah hak/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan,

³³ Ibid, hal. 39.

atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah dan/ atau akan dilakukan.

Di dalam Pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit- dikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah pokok dan tunjangan tetap. Berkaitan dengan tunjangan yang diberikan perusahaan pada pekerja/buruh dibagi menjadi 2, yaitu :

1). Tunjangan Tetap

Tunjangan tetap ialah tunjangan yang diberikan oleh perusahaan secara rutin kepada pekerja/buruh per bulan yang besarnya relatif sama.

2) Tunjangan tidak tetap Tunjangan tidak tetap adalah tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh dimana penghitungannya berdasarkan kehadiran kerja³⁴

3. Karakteristik Hubungan Kerja

Ciri khas hubungan kerja adalah bekerja di bawah perintah orang (pihak) lain dengan menerima gaji (keuntungan), sehingga dapat disimpulkan bahwa atau banyak orang bekerja di bawah perintah orang (pihak) lain dengan menerima upah (keuntungan). Menurut pendapat Iman Soepomo memberikan batasan mengenai hubungan kerja adalah “suatu hubungan antara seorang buruh dengan majikan, hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta

³⁴ 4 Rukiyah L, dan Darda Syahrizal, 2013, *Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Aplikasinya*, Dunia Cerdas, Jakarta, Hal. 210.

hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh, Sedangkan Undang-Undang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 15 menyebutkan, bahwa “hubungan kerja yaitu hubungan antara pekerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur perintah, upah, serta pekerjaan.”³⁵

Perjanjian kerja memuat ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja, yaitu hak dan kewajiban tenaga kerja maupun pengusaha/ perusahaan yang dilakukan perseorangan, sedangkan apabila ketentuan-ketentuan dengan organisasi tenaga kerja maka perjanjian semacam ini disebut dengan perjanjian perburuhan. Namun tidak pasti bahwa ketentuan-ketentuan tersebut ditetapkan dalam peraturan perusahaan, yaitu peraturan yang secara sepihak yang ditetapkan oleh perusahaan.³⁶

Hubungan kerja dapat diwujudkan dalam suatu peraturan perusahaan, yang merupakan peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Dengan demikian perusahaan, misalnya mencamtukan kewajiban tenaga kerja sebanyak-banyaknya dengan hak-hak seminimal mungkin dan sebaliknya mencamtukan kewajiban-kewajiban perusahaan/ pengusaha seminimal mungkin dengan hak-hak sebanyak-banyaknya. Oleh karena itu peraturan perusahaan harus memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan oleh departemen Tenaga Kerja, antara lain: Harus mendapat persetujuan tenaga kerja secara tertulis; Harus mendapat persetujuan Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat; Tidak boleh melanggar Undang-Undang ketertiban umum dan tata susila serta Undang-Undang lain yang sifatnya tidak boleh dikesampingkan oleh Undang-Undang; Harus ada 1

³⁵ Abdul Khakim, *Op.Cit.* Hal.11

³⁶ Ibid. Hal.13

(satu) lembar peraturan perusahaan ditempel dan mudah dibaca atau diketahui oleh tenaga kerja waktu mereka bekerja. Adapun dalam pelaksanaannya perjanjian kerja dapat dibagi dalam empat kelompok, yaitu: berdasarkan bentuk perjanjian, jangka waktu perjanjian, status perjanjian, dan pelaksanaan pekerjaan.³⁷

Berdasarkan pada bentuk-bentuk, perjanjian kerja terdiri dari beberapa perjanjian kerja secara tertulis dan perjanjian kerja secara lisan. perjanjian kerja baik yang dibuat secara tertulis maupun lisan adalah yang membedakan keduanya adalah dalam hal pembuktian dan kepastian hukum mengenai isi perjanjian. Perjanjian kerja secara tertulis lebih memudahkan para pihak untuk membuktikan isi perjanjian kerja apabila terjadi suatu perselisihan. Perjanjian kerja dilakukan secara tertulis, maka perjanjian kerja itu harus memenuhi syarat-syarat antara lain: harus disebutkan jenis pekerjaan yang diperjanjikan; pada waktu diberlakukannya perjanjian kerja; upah terhadap tenaga kerja yang berupa imbalan uang diberikan tiap bulan; saat istirahat bagi tenaga kerja, yang dilakukan di dalam dan kalau perlu diluar negeri serta selama istirahat itu; bagian upah lainnya yang diperjanjikan dalam isi perjanjian menjadi hak tenaga kerja.

Berdasarkan jangka waktunya, perjanjian kerja terdiri dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) serta Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT merupakan perjanjian kerja antara buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam tertentu yang bersifat sementara dan selesai dalam waktu tertentu. perjanjian diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 60 UU

³⁷ Ibid. Hal.14

Ketenagakerjaan Juncto Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP. 100/MEN/VI/ 2004³⁸

Berdasarkan statusnya, perjanjian kerja terdiri dari perjanjian kerja borongan, perjanjian kerja harian lepas, perjanjian kerja kontrak, dan perjanjian kerja tetap; dalam pelaksanaannya, perjanjian kerja terdiri dari pekerjaan yang di lakukan sendiri oleh perusahaan dan pekerjaan yang diserahkan pada perusahaan lain (*outsourcing*). Perjanjian kerja berakhir apabila: pekerja/buruh meninggal dunia; berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; adanya putusan pengadilan dan/atau putusan penetapan atau yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja dari penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.³⁹

4. Perjanjian Kerja

Pasal 1601 a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memberikan pengertian perjanjian kerja sebagai berikut,

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Selain pengertian normatif seperti tersebut diatas, Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana 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.⁴⁰

³⁸Ibid. Hal.17

³⁹ Ibid, Hal.19

⁴⁰ Imam Soepomo, Imam, *Op.cit* hal.53

Menyimak perjanjian kerja menurut Kitab Undang-undang Hukum Perdata, bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah “dibawah perintah pihak lain”, dibawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dengan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi). Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial-ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja/buruh yang secara sosial-ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.

E. Tinjauan Umum tentang Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemberhentian pekerja dalam suatu organisasi perindustrian atau bisa disebut dengan istilah separation. Pemutusan hubungan kerja merupakan adalah opsi efisiensi terakhir. PHK ialah akhir dari ikatan kerja dengan alasan yang harus dipertimbangkan perusahaan. Pemutusan hubungan kerja merupakan pilihan atau opsi efisiensi terakhir. PHK ialah akhir dari ikatan kerja dengan alasan yang harus dipertimbangkan perusahaan.⁴¹

Nurachmad mengartikan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.⁴²

⁴¹ Indah Puji Hartatik, 2014, *Buku Praktis Mengembangkan SDM, Penerbit Laksana*, Yogyakarta:, hal.267

⁴² Nurachmad, 2009 Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun, Jakarta:Visimedia, Cet.ke-1,hal. 63

Menurut pasal 1 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 angka 25 menyebutkan “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.⁴³

Menurut Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Bab XII Pasal 150 disebutkan bahwa :

Pemutusan Hubungan Kerja ialah ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang – undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, maupun usaha – usaha sosial dan usaha – usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁴⁴

Menurut pasal 1 ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep- 15A/ Men/ 1994 bahwa : “PHK ialah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat.”⁴⁵

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pekerja/buruh adalah pemutusan hubungan kerja atau pengunduran diri yang dilakukan oleh pekerja/buruh tanpa ada unsur paksaan, murni keputusan dari pihak pekerja/buruh itu sendiri. Pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja kehendak berasal dari pengusaha, karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja atau buruh atau mungkin karena faktor-faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, persahaan tutup karena merugi, perubahan status, dan sebagainya.

⁴³ Undang-undang nomor 13 tahun 2003, Pasal 1

⁴⁴ Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Bab XII Pasal 150

⁴⁵ Azri Wijayanti,2012, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep- 15A/Men/ 1994

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh bila pekerja/buruh melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

- 1) Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
- 2) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- 3) Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
- 4) Melakukan perbuatan asusila dan perjudian lingkungan kerja.
- 5) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
- 6) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundangundangan.
- 7) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian perusahaan.
- 8) Dengan ceroboh maupun sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahayadi tempat kerja.
- 9) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
- 10) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang di ancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.⁴⁶

Pengusaha tidak diperbolehkan melakukan pemutusan hubungan kerja semata-mata hanya berdasarkan keinginan dari pengusaha itu sendiri karena ada di atur dalam pasal 151 undang-undang nomor 13 tahun 2003, yaitu:

- 1) “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- 2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- 3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat

⁴⁶ Undang-undang nomor 13 tahun 2003, Pasal 158

memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.⁴⁷

2. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja

Alasan- mengenai Pemutusan Hubungan Kerja telah diatur dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 154 A ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Namun, kedua pasal tersebut memiliki alasan yang berbeda. Ada beberapa alasan melakukan pemutusan hubungan kerja antara lain adalah :

a. Pemutusan hubungan kerja demi hukum (Undang-undang)

Pemutusan hubungan kerja demi hukum ialah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum. Pasal 1603 KUH Perdata menyebutkan bahwa Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang di tetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan undang – undang atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan.”

Pasal 1603e KUHP Perdata menyebutkan bahwa: “Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan undang-undang atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan

Berdasarkan ketentuan pasal 154 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 penyebab PHK demi hukum adalah

“Pemutusan hubungan kerja demi hukum ialah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum.” Pasal 1603e kuhp perdata menyebutkan bahwa: “Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan undang-undang atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan. “

⁴⁷ Undang-undang nomor 13 tahun 2003, Pasal 151

Berdasarkan ketentuan pasal 154 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 penyebab PHK demi hukum adalah :

“Pemutusan hubungan kerja demi hukum ialah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum.” Pasal 1603e kuhp perdata menyebutkan bahwa: Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan undang-undang atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan. “

Berdasarkan ketentuan pasal 154 undang-undang nomor 13 tahun 2003 penyebab PHK demi hukum adalah:

- a) Pekerja atau buruh masih dalam masa percobaan kerja bilamana telah dipersiapkan secara tertulis sebelumnya.
- b) Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pertama kali;
- c) Pekerja atau buruh telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan; dan
- d) Pekerja atau buruh meninggal dunia.

Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu tidak hanya karena berdasarkan waktu yang telah disepakati tetapi juga karena telah selesainya pekerjaan yang diperjanjikan. Mengenai meninggalnya pekerja atau buruh statusnya tidak sama dengan meninggalnya pengusaha titik Apabila pekerja atau buruh meninggal dunia, akibat PHK demi hukum. namun tidak demikian halnya jika pengusaha yang meninggal dunia. jadi hubungan kerja tidak dapat berakhir karena alasan pengusaha meninggal dunia sia dalam pasal 61 ayat 2 undang-undang nomor 13 tahun 2003 demikian juga terhadap pengalihan hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan,

warisan, atau penghibahan. Apabila terjadi Pengalihan perusahaan, segala hak pekerja atau buruh menjadi tanggungjawab pengusaha baru kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan dengan tidak mengurangi hak-hak pekerja atau buruh dalam kurung pasal 61 ayat 3 undang-undang nomor 13 tahun 2003. Jika pengusaha bermaksud melakukan PHK wajib mengajukan permohonan penetapan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan pasal 15 1 dan 1 5 2 undang-undang nomor 13 tahun 2003.³⁵

b. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan ialah tindakan PHK karena adanya putusan hakim pengadilan. masalahnya terkait dengan pemberlakuan undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. Dalam hal ini salah satu Pihak (pengusaha atau pekerja/keluarga) Mengajukan pembatalan perjanjian kepada pengadilan titik contohnya, jika pengusaha mempekerjakan anak dibawah umur (kurang dari 18 tahun), di mana wali anak tersebut mengajukan pembatalan perjanjian kerja kepada pengadilan

c Pemutusan Hubungan Kerja karena keinginan perusahaan

Pengusaha dapat memberi sanksi PHK kepada karyawan karena alasan sudah melanggar aturan atau norma. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha ialah PHK di mana kehendak atau prakarsanya berasal dari pengusaha karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja atau buruh atau mungkin

karena faktor-faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugikan Perubahan status dan sebagainya.⁴⁸

- 1) PHK karena kesalahan ringan dan
- 2) PHK karena kesalahan berat

Berdasarkan Pasal 151 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa oleh pengusaha harus memperoleh penetapan terlebih dahulu dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Jadi, mem-PHK pekerja atau buruh tidak bisa semau atau sekehendak pengusaha titik ke semuanya harus dilakukan dengan dasar dan alasan yang kuat, sebagaimana diatur dalam pasal 158 undang-undang nomor 13 tahun 2003.

Pengusaha dilarang melakukan PHK terhadap pekerja atau buruh (Pasal 153 undang-undang nomor 13 tahun 2003) karena berbagai alasan pekerja atau buruh:

- 1) Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter lama waktu tidak melebihi 12 bulan secara terus_menerus;
- 2) Memenuhi kewajiban sesuai peraturan di berlaku.;
- 3) Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- 4) Menikah;
- 5) Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- 6) Mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja atau buruh lainnya di dalam satu perusahaan kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;

⁴⁸ Abdul Khahim, op.cit, hal. 189

- 7) Mendirikan, menjadi anggota dan atau pengurus Serikat Pekerja atau serikat buruh, melakukan kegiatan Serikat Pekerja atau serikat buruh di luar jam kerja, atau didalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
- 8) Mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- 9) Perbedaan perbeda pa paham, agama, politik, suku suku, golongan jenis kondisi fisik, atau status perkawinan
- 10) Dalam keadaan cacat tetap sakit akibat kecelakaan, atau sakit karena hubungan kerja menurut keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dipastikan.⁴⁹

Jika pengusaha melakukan PHK karena alasan tersebut di atas, PHK nya adalah batal demi hukum menurut pasal 170 undang-undang nomor 13 tahun 2003. Selanjutnya, pengusaha dapat mempengaruhi pekerja atau buruh pasal 158 UU undang-undang nomor 13 tahun 2003 karena alasan pekerjaan atau buru telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut

- 1) Melakukan penipuan dan pencurian, atau penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan;
- 2) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;

⁴⁹ Abdul Khahim, op.cit, hal. 190

- 3) Mabuk; meminum minuman keras yang memabukkan; memakai dan atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja;
- 4) Melakukan perbuatan asusila dan perjudian di lingkungan kerja;
- 5) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- 6) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang_undangan;
- 7) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian perusahaan;
- 8) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja; kerja.
- 9) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- 10) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 tahun atau lebih

Persyaratan lain yang harus dipenuhi pengusaha dalam melakukan PHK

adalah bukti pendukung, yaitu:

- 1) Pekerja atau buruh tertangkap tangan;
- 2) Ada pengakuan dari pekerja atau buruh yang bersangkutan; atau

- 3) Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung sekurang-kurangnya 2 orang saksi.⁵⁰

Dengan demikian, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha harus beralasan dan cukup bukti yang kuat . Oleh sebab itu, apabila pengusaha akan melakukan PHK kepada pekerja atau buruh dengan alasan kesalahan berat, harus menempuh proses Peradilan Pidana terlebih dahulu, yaitu dengan cara mengadukan pekerja atau buruh yang melakukan kesalahan berat tersebut kepada aparat berwajib. Dalam hal ini otomatis pengusaha dan pekerja atau buruh harus menempuh proses hukum yang panjang dan memerlukan pengorbanan baik waktu, tenaga, maupun biaya yang tidak sedikit. Untuk menyikapi PHK seperti ini akhirnya kembali pada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau buruh yang bersangkutan, bagaimana cara menyiasatinya dengan baik sehingga perselisihan PHK dapat selesai dengan praktis dan cepat

d. Pemutusan Hubungan Kerja karena keinginan karyawan

PHK dari sisi karyawan bermakna karyawan yang mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja disertai dengan alasan yang rasional. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja atau buruh atas permintaan pengunduran diri ialah PHK yang timbul karena kehendak pekerja atau buruh Secara murni tanpa adanya rekayasa pihak lain. dalam praktek bentuknya adalah pekerja atau buruh bangunkan diri dari perusahaan tempat ia bekerja. teknisnya dilakukan pekerja atau buruh secara tertulis

⁵⁰ Abdul Khahim, op.cit, hal. 191

dan atas kemauan sendiri tanpa adanya indikasi tekanan atau intimidasi dari pengusaha itik jika terdapat indikasi tekanan atau intimidasi dari pengusaha secara hukum bukan PHK oleh pekerja atau buruh melainkan PHK oleh pengusaha. akibat hukumnya, maka pekerja atau buruh berhak atas fakta ak sebagaimana diatur dalam pasal 156 undang-undang nomor 13 tahun 2003.

Agar tindakan PHK oleh pekerja atau buruh tidak melawan hukum maka pekerja atau buruh yang bersangkutan wajib memenuhi dua syarat yaitu harus ada persetujuan pengusaha dan memperhatikan pegang waktu pengakhiran hubungan kerja sesuai pasal 1603 KUHP Perdata. Lebih lanjut, pasal 162 ayat 3 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 mengatur syarat-syarat pengunduran diri yang harus dipenuhi oleh pekerja atau buruh

- 1) Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis 3 sebelum diri;
- 2) Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
- 3) Tetap menjalankan kewajiban sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Sedangkan untuk PHK oleh pekerja atau buruh juga dapat dilakukan dengan mengajukan permohonan kepada pengadilan hubungan industrial dalam pasal 169 undang-undang nomor 13 tahun 2003 sikap pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut

- 1) Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja atau buruh;
- 2) Membujuk dan atau menyuruh pekerja atau untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang_undangan;
- 3) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 kali berturut-turut atau lebih;

- 4) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja atau buruh;
- 5) Memerintah pekerja atau buruh untuk melaksanakan bekerja diluar yang diperjanjikan; atau
- 6) Memberikan pekerja yang membahayakan jiwa, keselamatan kesehatan dan silakan pekerja atau buruh, sedangkan pekerja tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja.

e. Pemutusan Hubungan Kerja karena Pensiun

Perusahaan dapat melakukan pemutusan kerja pada para pekerja yang telah waktunya pensiun. Pekerja atau buruh telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan

f. Pemutusan Hubungan Kerja karena kontrak kerja berakhir

Kedua pihak yang melakukan kontrak kerja berdasarkan waktu tertentu, maka ketika kontrak perjanjian telah habis, kedua belah pihak secara hukum tidak lagi terikat dengan perjanjian kerja.

g. Pemutusan Hubungan Kerja karena kesehatan karyawan

Pemutusan ini dapat dilakukan karena keinginan kedua belah pihak.

h. Pemutusan Hubungan Kerja karena meninggal dunia

Menurut peraturan yang ada, perusahaan secara otomatis memberikan uang pensiun atau pesangon untuk keluarga yang ditinggalkan.⁵¹

3. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

⁵¹ Ibid, hal.

Pemutusan hubungan kerja pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks karena mempunyai kaitan dengan pengangguran, kriminalitas, dan kesempatan kerja. Seiring dengan laju perkembangan industri usaha serta meningkatnya jumlah angkatan kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, maka permasalahan pemutusan hubungan kerja merupakan topik permasalahan karena menyangkut kehidupan manusia.

Menurut Ketentuan Umum Pasal 1 Undang Undang Republik Indonesia Nomor : 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan kerja disebutkan, “Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.”⁵²

Terkait PHK sebagaimana Pasal 56 Undang Undang Republik Indonesia Nomor : 2 Tahun 2004 menjelaskan fungsi Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus, “ ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja “⁵³

Pasal 150 Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 menyebutkan “ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undangundang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus

⁵² Pasal 1 Undang Undang Republik Indonesia Nomor : 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan kerja

⁵³ Undang Undang Republik Indonesia Nomor : 2 Tahun 2004, Pasal 56

dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁵⁴

Pemutusan hubungan kerja diamanatkan oleh Undang-undang No.13 Tahun 2003 merupakan hal yang sebisa mungkin tidak dilakukan oleh pihak perusahaan. Hal ini diamanatkan dalam Pasal 151 yang menyebutkan, “pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.”⁵⁵

Ditegaskan dalam Pasal 152 Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 bahwa permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja tersebut harus diajukan secara tertulis kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya. Dengan demikian, pekerja yang akan di-PHK-kan mengetahui alasan-alasan yang dijadikan dasar oleh pengusaha atau perusahaan.⁵⁶

Undang - Undang Republik Indonesia Nomor : 12 Tahun 1964 terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja mengamanatkan sebagai berikut

- a. Pelaksanaan PHK sedapat mungkin dicegah dengan segala daya upaya.
- b. Perundingan antara pihak yang berselisih relatif lebih dapat diterima oleh pihak penyelesaian yang dipaksakan oleh pemerintah.
- c. Intervensi pemerintah dalam proses PHK akan dilakukan menakala terjadi jalan buntu antara dua pihak. Bentuk campur tangan ini adalah pengawasan preventif, yaitu tiap-tiap PHK oleh pengusaha diperlukan ijin dari Pemerintah.

⁵⁴ Undang-undang Ketenagakerjaan 2003, Pasal 150

⁵⁵ Pasal 151 Undang-undang No.13 Tahun 2003

⁵⁶ Pasal 152 Undang-undang Ketenagakerjaan 2003

- d. Akibat PHK secara besar-besaran karena tindakan pemerintah, maka pemerintah akan berusaha meringankan beban tenaga kerja itu dan akan diusahakan penyaluran mereka pada perusahaan atau tempat Kerja lain.
- e. PHK akibat modernisasi, efisiensi, yang disetujui oleh pemerintah, mendapat perhatian pemerintah sepenuhnya dengan jalan mengusahakan secara aktif penyaluran tenaga kerja itu ke perusahaan lain.

Dalam hubungan kerja, terkadang situasi yang tidak diharapkan terjadi karena berbagai hal. Meskipun perusahaan dan karyawan telah berupaya semaksimal mungkin, ada suatu waktu perusahaan harus bertindak tegas dalam memberikan hukuman kepada karyawan yang tidak disiplin. Hal ini bertujuan untuk memberikan contoh sehingga karyawan lain lebih berhati-hati dalam pekerjaannya

Pasal 151 Ayat 1 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.”⁵⁷

Oleh karena itu, adanya surat peringatan (SP) membantu agar PHK tidak terjadi secara mendadak, atau bahkan karyawan memperbaiki kinerjanya dan mencapai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Aturan surat peringatan untuk karyawan sendiri diatur pada Pasal 161, dengan bunyi sebagai berikut:

(1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-

⁵⁷ Pasal 151 Ayat 1 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan

turut. (2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing_masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama

Berdasarkan peraturan di atas, jangka waktu berlakunya surat peringatan adalah 6 (enam) bulan, yang dianggap cukup dalam menilai apakah karyawan sudah melakukan perbaikan atas kesalahannya. Akan tetapi, semisal karyawan telah mendapatkan SP pertama dan perilakunya membaik. Lalu ia melakukan kesalahan lain setelah lewat 6 (enam) bulan dari surat peringatan pertama, maka surat peringatan (yang kedua) tersebut tetap dianggap sebagai surat peringatan pertama.

Berdasarkan peraturan di atas, jangka waktu berlakunya surat peringatan adalah 6 (enam) bulan, yang dianggap cukup dalam menilai apakah karyawan sudah melakukan perbaikan atas kesalahannya. Akan tetapi, semisal karyawan telah mendapatkan SP pertama dan perilakunya membaik. Lalu ia melakukan kesalahan lain setelah lewat 6 (enam) bulan dari surat peringatan pertama, maka surat peringatan (yang kedua) tersebut tetap dianggap sebagai surat peringatan pertama.

4. Hak hak Pekerja /Buruh Yang diPHK

Pekerja/buruh mempunyai hak-hak dasar yang diatur dalam Undang-Undang Ketengakerjaan yaitu:⁵⁸

a. Hak Untuk Memperoleh Perlindungan

Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai

⁵⁸ Janus Sidabalok, 2012, Hukum Perusahaan, Nuansa Aulia, Bandung, hal.196.

dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 86 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

b. Hak Untuk Mendapat Kesempatan dan Perlakuan yang Sama

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sesuai ketentuan Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Hak untuk mendapat kesempatan dan perlakuan yang sama juga diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NKRI Tahun 1945. Artinya pengusaha harus memberi kesempatan dan perlakuan yang sama kepada pekerja/buruh tanpa mendiskriminasi pekerja/buruh laki-laki dan pekerja/buruh perempuan.

c. Hak Untuk Mendapat Waktu Istirahat dan Cuti

Pemberian hak untuk istirahat dan cuti berpengaruh terhadap produktifitas pekerja/buruh dalam perusahaan. Waktu istirahat dan cuti bertujuan untuk mengembalikan kesegaran dan kesehatan baik fisik, mental, dan sosial pekerja atau buruh. Waktu istirahat dan cuti diatur dalam Pasal 79 sampai dengan Pasal 84 Undang-Undang Ketenagakerjaan

d. Hak Atas Upah yang Layak

Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pengusaha dalam menentukan upah tidak boleh mendiskriminasi antara pekerja/buruh laki-laki dan perempuan terhadap pekerjaan yang sama nilainya. 5. Hak Dasar Pekerja Atas Jaminan Sosial Hak untuk memperoleh jaminan sosial diatur dalam

Pasal 99 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hak atas jaminan sosial juga diatur oleh Pasal 28H ayat (3) UUD NKRI Tahun 1945. Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja ditegaskan bahwa:

“Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai ganti dari sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia

e. Hak Untuk Membentuk Serikat Pekerja

Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, sesuai ketentuan pasal 104 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pengertian serikat pekerja/serikat buruh diatur dalam Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu: “Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya”

f. Hak Dasar Untuk Mogok Kerja

Mogok kerja adalah merupakan salah satu persoalan yang dapat meresahkan dunia usaha dan mengganggu hubungan kerja, keharmonisan dalam hubungan industrial serta keharmonisan kehidupan sosial masyarakat. Karena melibatkan banyak pihak yang terkait. Dilain pihak bagi pekerja yang melakukan pemogokan kerja kadang-kadang hanya merupakan keterpaksaan sebagai akibat buntutnya

pembicaraan atau tidak adanya komunikasi yang baik antara pengusaha dengan para pekerja/buruh, pada akhirnya mereka menempuh jalan mogok kerja demi menunjukkan tanggung jawab hak mereka dalam perundingan. Adanya kebuntuan atau mis-komunikasi, seakan tidak ada lagi jalan lain yang dapat ditempuh untuk dapat dipenuhinya keinginan para pekerja/buruh

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : 150 Tahun 2000 didalam terdapat ketentuan tentang Hak – hak pekerja akibat PHK pada perusahaan. Hak – hak pekerja akibat PHK lain :⁵⁹

a Uang Pesangon

Uang pesangon adalah pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja (Pasal 22).

b Uang Penghargaan Masa Kerja

Uang penghargaan masa kerja atau dalam peraturan sebelumnya disebut dengan uang jasa adalah uang penghargaan oleh pengusaha kepada pekerja yang besarnya dikaitkan dengan lamanya masa kerja (Pasal (23)

c Uang Ganti Rugi

Ganti kerugian adalah pemberian berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai pengganti dari hak_hak yang belum diambil istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan pulang ke tempat di mana pekrja diterma bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan dan hal-hal lain yang ditetapkan oleh

⁵⁹ Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : 150 Tahun 2000 didalam terdapat ketentuan tentang Hak – hak pekerja akibat PHK

Panitia Daerah atau Panitia Pusat sebagai akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja (Pasal 24)

Hak – hak pekerja atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti kerugi sebagaimana dimaksud diatas ditetapkan berdasarkan pada ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika PHK terjadi karena pekerja mengundurkan diri secara sepihak atas kemauan sendiri, maka pekerja yang bersangkutan hanya berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja/jasa dan ganti kerugian;
- b. Dalam hal PHK perseorangan terjadi bukan kesalahan pekerja tetapi dapat menerima PHK tersebut, maka pekerja berhak mendapat Pesangon paling sedikit 2 kali sesuai ketentuan pasal 22, uang penghargaan masa kerja/jasa sesuai ketentuan pasal 23, dan ganti kerugian sesuai pasal 24, kecuali kedua belah pihak menentukan lain;
- c. Dalam hal PHK massal karena perusahaan tutup akibat mengalami kerugian terus-menerus disertai bukti laporan keuangan yang diaudit oleh Akuntan Publik paling sedikit 2 (dua) tahun terakhir, atau keadaan memaksa besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti kerugian ditetapkan berdasarkan ketentuan 22, 23, 24 kecuali kedua belah pihak menentukan lain;
- d. Dalam hal PHK massal karena perusahaan tutup akibat efisiensi, maka pekerja berhak mendapatkan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali sesuai ketentuan pasal 22, uang penghargaan masa kerja sesuai dengan pasal 23, dan ganti kerugian berdasarkan ketentuan pasal 24, kecuali kedua belah pihak menentukan lain.

- e. Dalam hal terjadi PHK karena perubahan status, atau perubahan pemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dengan syarat-syarat kerja baru yang sama dengan syarat-syarat kerja lama, dan pekerja tidak bersedia untuk melanjutkan hubungan kerja, maka kepada pekerja dibayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sesuai pasal 22, 23, dan 24.
- f. Dalam hal ini terjadi PHK karena perubahan status, atau perubahan pemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya dengan alasan apapun, maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 22, uang penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan pasal 23, dan ganti kerugian sesuai pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditetapkan lain
- g. Kewajiban untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti kerugian akibat PHK karena perubahan status atau kepemilikan atau perusahaan pindah lokasi, dibebankan kepada pengusaha baru kecuali diperjanjikan lain antara pengusaha lama dengan pengusaha baru

F. Asas Kepastian Hukum

Menurut Hans Kelsen, hukum adalah sebuah Sistem Norma-Norma adalah pernyataan pada penekanan aspek “seharusnya” dan atau *das sollen*, dengan menyertakan jenis peraturan tentang apa selanjutnya harus dilakukan. Norma-norma merupakan suatu produk dan aksi manusia yang deliberatif. Undang-Undang yang

berlaku tentunya merupakan seperangkat kaidah yang berisi aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu berperilaku dalam bermasyarakat, baik berhubungan dengan sesama individu maupun dengan hubungan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan untuk masyarakat dalam melakukan tindakan terhadap individu. Adanya peraturan dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.⁶⁰

Menurut Gustav Radbruch, suatu hukum harus mengandung 3 (tiga) nilai identitas, yaitu sebagai berikut:

1. Asas kepastian hukum (*rechtmatigheid*), Asas tersebut meninjau dari sudut pandang yuridis.
2. Asas keadilan hukum (*gerechtigheid*), Asas tersebut meninjau dari sudut pandang filosofis, dimana keadilan adalah persamaan hak untuk semua orang di depan hukum / pengadilan.
3. Asas kemanfaatan hukum (*doelmatigheid* atau *zwech matigheid* atau *utility*).⁶¹

Tujuan hukum realistik adalah kepastian serta kemanfaatan hukum. Kaum Positivisme lebih ditekankan pada kepastian hukum, sedangkan Kaum Fungsionalis lebih mengutamakan kemanfaatan hukum, dan sekiranya dapat dikatakan bahwa “*summum ius, summa injuria, summa lex, summa crux*” yang artinya yaitu hukum yang keras bisa melukai, kecuali keadilan yang bisa menolongnya, dengan demikian kendati keadilan bukan merupakan tujuan hukum utamanya akan tetapi tujuan hukum yang paling substantif adalah keadilan.⁶²

⁶⁰ Peter Mahmud Marzuki. Op.Cit. Hal.158

⁶¹ Ibid.Hal.160

⁶² Dominikus Rato. 2010. *Filsafat Hukum Mencari, Menemukan Dan Memahami Hukum*. Yogyakarta. Penerbit Laksbang Pressindo. hal.59

1. Asas Kepastian Hukum

Menurut Utrecht, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum dan membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua, berupa keamanan hukum untuk individu dari kesewenang-wenangan pemerintah karena dengan adanya suatu aturan yang bersifat umum dengan demikian individu bisa mengetahui apa yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu.⁶³

Ajaran kepastian hukum ini berasal dari ajaran-ajaran hukum yang bersifat Yuridis-Dogmatik yang mana menurut ajaran ini, suatu hukum didasarkan pada aliran pemikiran positivistic di dunia hukum, yang cenderung melihat hukum dalam suatu sudut pandang sesuatu yang otonom, yang mandiri, karena bagi penganut pemikiran ini, hukum tak lain hanya kumpulan aturan. Untuk penganut aliran ini, tujuan hukum yaitu tidak lain dari sekedar penjaminan terwujudnya kepastian hukum. Kepastian hukum diwujudkan dengan hukum dan sifatnya yang hanya membuat suatu aturan hukum bersifat umum. Sifat umum dari aturan-aturan hukum membuktikan bahwa hukum tidak bertujuan untuk mewujudkan keadilan atau kemanfaatan, melainkan semata-mata untuk kepastian hukum⁶⁴

Berdasarkan pengertian asas kepastian hukum, dapat dipahami terdapat 3 makna dari kepastian hukum, yaitu:

⁶³ Ibid.Hal.60

⁶⁴ Ibid.Hal.61

- a. Pasti mengenai peraturan hukumnya yang mengatur masalah pemerintah, yang artinya bahwa aturan hukum yang disampaikan/dibuat oleh negara jelas untuk melindungi masyarakat.
- b. Pasti mengenai kedudukan hukum dari subjek dan objek hukumnya dalam pelaksanaan peraturan hukum, yang artinya bahwa kedudukan hukum jelas kepada siapa hukum itu dapat bertindak dan dilaksanakan.
- c. Mencegah terjadinya kemungkinan tindakan kesewenang-wenangan (*eigenrichting*) dari pihak manapun dan termasuk dari pihak pemerintah sendiri. Artinya kepastian hukum bukan hanya dari sisi peraturan yang dibuat oleh negara, melainkan dalam proses penegakan hukum oleh penegak hukum harus memiliki kepastian.⁶⁵

Kepastian hukum menurut Jan Michiel Otto diartikan dalam beberapa hal sebagai berikut:

- a. Tersedia aturan-aturan yang jelas (jernih), Konsisten dan mudah diperoleh, diterbitkan oleh dan diakui karena (kekuasaan) negara.
- b. Instansi-Instansi penguasa (pemerintah) menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten dan juga tunduk serta taat kepadanya.
- c. Terhadap warga dalam suatu negara memiliki prinsip untuk dapat menyetujui muatan yang ada pada muatan isi. Oleh sebab itu warga pun akan menyesuaikan terhadap peraturan yang telah diterbitkan oleh pemerintah.

⁶⁵ Bachan Mustafa, 2018, *Sistem Hukum Administrasi Negara Indonesia*, Jakarta, Penerbit Citra Aditya Bahkti), hal. 51.

- d Hakim peradilan bersifat mandiri dan tidak berpikir menerapkan aturanaturan hukum secara konsisten dalam sewaktu-waktu menyelesaikan sengketa hukum.
- e Keputusan peradilan secara konkrit dilaksanakan.⁶⁶

Hal ini menunjukkan bahwa kepastian hukum tersebut menunjukkan Kepastian Hukum dapat dicapai, apabila substansi hukum sesuai dengan kebutuhan yang ada dan diharapkan oleh masyarakat yang artinya ketika hukum tersebut tidak mampu masuk kedalam ruang kehidupan masyarakat untuk memberikan keadilan maka hukum bukan satu-satunya yang diharapkan oleh masyarakat

2. Asas Keadilan Hukum

Keadilan merupakan suatu konsep yang masih sangat teoretis sehingga banyak pendapat tentang keadilan itu sendiri. Misalnya Menurut Kurt Wilk bahwa bentuk keadilan pertama, yaitu keadilan distributif merujuk kepada adanya persamaan di antara manusia didasarkan atas prinsip proporsionalitas. Selanjutnya, Gustav Radbruch mengemukakan bahwa pada keadilan distributif terdapat hubunganyang bersifat superordinasi artinya antara yang mempunyai wewenang untuk membagi dan yang mendapat bagian.⁶⁷

Menurut Aristoteles, ada beberapa pengertian keadilan, antara lain yakni: Keadilan berbasis persamaan, distributif, dan korektif.

- a. Keadilan berbasis persamaan, didasarkan atas prinsip bahwa hukum mengikat semua orang, sehingga keadilan yang hendak dicapai oleh hukum dipahami dalam konteks kesamaan. Kesamaan yang dimaksudkan disini terdiri dari atas kesamaan numerik dan kesamaan proporsional. Kesamaan numeric berprinsip

⁶⁶ Soeroso, 2011, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta; PT. Sinar Grafika), hal.27

⁶⁷ Peter Mahmud Marzuki, 2009, *s*, Prenada Media Group, Jakarta), hal.. 152

kesamaan derajat atas setiap orang di hadapan hukum, sedangkan kesamaan proporsional adalah memberi kepada setiap orang apa yang sudah menjadi haknya.

- b. Keadilan distributif, hal ini identik dengan keadilan proporsional, dimana keadilan distributif berpangkal pada pemberian hak sesuai dengan besar kecilnya jasa, sehingga dalam hal ini keadilan didasarkan pada persamaan, melainkan sesuai dengan porsinya masing-masing (proporsional).
- c. Keadilan korektif, pada dasarnya merupakan keadilan yang bertumpu pada pembetulan atas suatu kesalahan, misalnya apabila ada kesalahan orang yang menimbulkan kerugian bagi orang lain, maka orang yang mengakibatkan munculnya kerugian, harus memberikan ganti rugi (kompensasi) kepada pihak yang menerima kerugian untuk memulihkan keadaannya sebagai akibat dari kesalahan yang dilakukan.⁶⁸

3. Asas Kemanfaatan Hukum

Tujuan hukum bisa terlihat dalam fungsinya sebagai fungsi perlindungan kepentingan, manusia, hukum mempunyai sasaran yang hendak dicapai dalam kaitanya dengan tujuan hukum kemanfaatan, maka penganut aliran utilitarianisme memposisikan kemanfaatan sebagai tujuan utama hukum adapun ukuran kemanfaatan hukum yaitu kebahagiaan yang sebesar-besarnya bagi orang-orang.

Tujuan hukum realistis juga berbicara tentang kemanfaatan hukum. Manfaat hukum adalah dapat dicapainya ketertiban dan ketentraman dalam kehidupan masyarakat, karena adanya hukum yang tertib. Satjipto Raharjo mengungkapkan,

⁶⁸ Satjipto Rahardjo, Ilmu Hukum, Bandung, Citra Aditya Bakti, 1996, hlm. 19

bahwa teori kemanfaatan (kegunaan) hukum bisa dilihat sebagai perlengkapan masyarakat untuk menciptakan ketertiban dan keteraturan. Oleh karena itu ia bekerja dengan memberikan petunjuk tentang tingkah laku dan berupa norma (aturan-aturan hukum). Pada dasarnya peraturan hukum yang mendatangkan kemanfaatan atau kegunaan hukum ialah untuk terciptanya ketertiban dan ketentraman dalam kehidupan masyarakat, karena adanya hukum tertib (*rechtsorde*).⁶⁹

Menurut Teguh Prasetyo, perundangundangan harus berusaha untuk mencapai 4 (empat) tujuan, yaitu:⁷⁰

- a. To provide subsistence (untuk memberikan subsistensi);
- b. To provide abundance (untuk memberikan kelimpahan);
- c. To provide security (untuk memberikan perlindungan);
- d. To attain equity (untuk mencapai persamaan)

Apabila keempat tujuan yang dimaksudkan bentham terpenuhi maka, masyarakat akan mentaati hukum tanpa perlu dipaksa dengan sanksi apabila memang masyarakat merasakan manfaat.⁷¹

⁶⁹ Satjipto Rahardjo, 2012, *Ilmu Hukum*, Bandung: Penerbit Alumni, hal. 13

⁷⁰ Teguh Prasetyo, *Filsafat, Teori, dan Ilmu Hukum, Pemikiran Menuju Masyarakat yang Berkeadilan dan Bermartabat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm. 112.

⁷¹ Fence M. Wantu, 2007 *Antinomi Dalam Penegakan Hukum oleh Hakim*, Jurnal Berkala Mimbar Hukum, Vol. 19 No.13, Yogyakarta, Fakultas hukum Universitas Gadjah Mada., hal.395

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Adapun yang menjadi ruang lingkup penelitian ini adalah:

1. Bagaimana menyelesaikan hak – hak pekerja yang di-PHK oleh perusahaan berdasarkan peraturan perundang-undangan?
2. Bagaimana dasar pertimbangan Hakim dalam menjatuhkan putusan terhadap hak-hak pekerja yang di PHK oleh perusahaan berdasarkan Putusan No. 127/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis Penelitian Hukum Normatif. Penelitian Hukum Normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder. Pada penelitian pendekatan ini melakukan tinjauan yuridis dan bentuk perlindungan bagi tenaga kerja yang mengalami PHK dengan berbagai bahan pustaka primer, sekunder dan tersier serta hukum yang relevan.

C. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data sekunder. Data Sekunder adalah merupakan data yang dikumpulkan dari data yang telah ada sebelumnya. Data Sekunder bersumber dari:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang utama, sebagai bahan hukum yang bersifat autoritatif, yakni bahan hukum yang mempunyai otoritas, bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan dan segala dokumen resmi yang memuat ketentuan hukum. Bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan yang tata urutannya sesuai dengan tata cara pembentukan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bahan hukum primer yang digunakan oleh peneliti adalah:

- UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003
- Putusan Pengadilan Negeri No 127/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn.
- UU Cipta Kerja No. 11 tahun 2020.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah dokumen atau bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer seperti buku-buku, artikel, jurnal, hasil penelitian, makalah dan lain sebagainya yang relevan dengan permasalahan yang akan dibahas.

c. Bahan Hukum Tersier

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.

D. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data dilakukan secara studi kepustakaan (library research). Metode studi kepustakaan adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan pengumpulan

pustaka, membaca dan mencatat serta mengelolah hasil bahan penelitian yang merupakan suatu penelitian. Menurut Nazir “Studi kepustakaan adalah Teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan yang ada hubungan masalah yang dipecahkan”⁷²

E. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang dilakukan penulis dalam penulisan skripsi ini adalah metode analisis data kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk menganalisis melalui data lalu diolah dalam pendapat atau tanggapan dan data-data sekunder yang diperoleh dari pustaka kemudian dianalisis sehingga diperoleh data yang dapat menjawab permasalahan dalam skripsi ini.

⁷² M. Nazir, *Metode Penulisan*, n 1998, (Jakarta Ghalia Indonesia) Hal 122.