

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia adalah makhluk sosial, yang saling bergantung antara satu dengan yang lain, terutama untuk dapat melengkapi kebutuhan hidup. Dalam kehidupan ini manusia dituntut untuk bekerja guna membiayai kehidupannya, baik itu pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja dengan orang lain. Majunya suatu Negara diikuti dengan majunya masyarakat yang terdapat dalam Negara tersebut, dimana mereka membangun perusahaan-perusahaan dan institusi yang berkembang.

Dalam pelaksanaan pembangunan, tenaga kerja mempunyai peran dan arti yang penting sebagai suatu unsur penunjang untuk berhasilnya pembangunan nasional. Kita menyadari dalam perusahaan atau institusi, tenaga kerja merupakan motor penggerak dari perusahaan, partner kerja dari pengusaha, asset perusahaan yang merupakan investasi bagi suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja, sangatlah wajar apabila kepada mereka diberikan perlindungan karena tenaga kerja merupakan asset yang terpenting dalam upaya meningkatkan volume pembangunan.

Di Indonesia Hubungan Industrial ternyata berkaitan dengan semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja di suatu perusahaan tanpa mempertimbangkan gender, keanggotaan dalam serikat pekerja/serikat

buruh, dan jenis pekerjaan. Hubungan Industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada didalam perusahaan.¹

Dalam Pasal 16 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja disebutkan bahwa pengertian dari Hubungan Industrial adalah Sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (Untuk selanjutnya disebut UUD 1945).

Secara sederhana, pengertian mengenai Hubungan Industrial adalah sebuah sistem hubungan yang terbangun atau terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan/atau jasa, baik internal maupun eksternal perusahaan. Pihak-pihak yang terkait di dalam hubungan ini terutama adalah pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang kemudian diistilahkan sebagai tripartit. Dalam proses produksi pihak-pihak yang secara fisik sehari-hari terlibat langsung adalah pekerja/buruh dan pengusaha (operator), sedangkan pemerintah terlibat di dalam hal-hal tertentu saja terutama yang berkaitan dengan atau sesuai kewenangannya

¹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2009), h.23.

(regulator).²

Pada dasarnya, hubungan kerja, yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha, dimana pekerja menyatakan kesanggupannya bekerja dengan pengusaha dengan menerima upah dan dimana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah (seperti tercantum dalam perjanjian kerja), Perjanjian kerja memuat ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban pekerja serta hak dan kewajiban pengusaha.³

Dengan adanya perjanjian kerja maka timbul kewajiban satu pihak untuk bekerja dan pihak lain mempekerjakan dengan membayar upah, Pada pokoknya, didalam hubungan kerja akan terdapat tiga unsur, yaitu : kerja (pekerjaan tertentu sesuai dengan perjanjian). upah (unsur pokok yang menandai adanya hubungan kerja), dan perintah dari satu pihak yang berhak memberikan perintah pada pihak lain yang berkewajiban melaksanakan perintah.

Hubungan kerja yang diatur dalam perjanjian kerja dapat berlangsung untuk waktu tidak tertentu dan juga diadakan untuk jangka waktu tertentu. Adapun bentuk perjanjian kerja dalam praktik dikenal dua bentuk perjanjian, yaitu :

1. Perjanjian tertulis, yaitu perjanjian yang sifatnya tertentu atau

² Zaeni Asyhadie, *Peradilan Hubungan Industrial*, (Jakarta : Raja Grafindo, 2009), h. 1.

³ Sumanto, *Hubungan Industrial ; Memahami dan menagatasi potensi konflik-kepentingan pengusaha-pekerja pada era modal global*, (Jakarta : Center Of Academic Publishing (CAPS),2014), h. 196.

adanya kesepakatan para pihak bahwa perjanjian yang dibuat harus secara tertulis agar lebih ada kepastian hukum.

2. Perjanjian tak tertulis, yaitu perjanjian yang oleh undang-undang tidak disyaratkan dalam bentuk tertulis.

Selama ini diketahui bahwa setiap hubungan kerja dalam pembangunan industri selalu menimbulkan sifat-sifat yang berbeda dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja sehingga menimbulkan pengaruh sosial dalam masyarakat. Satjipto Raharjo mengungkapkan bahwa penguasaan atas usaha perindustrian tak dapat disamakan begitu saja dengan konsepsi yang lama tentang penguasaan manusia atas barang dan sejumlah perubahan lain dalam pengorganisasian dalam masyarakat.⁴

Manusia (pekerja/buruh) dalam proses produksi memegang peranan yang sangat penting. Bagaimanapun kecilnya, peranan tersebut harus dilindungi karena unsur manusia merupakan titik sentral dari setiap konsepsi dan strategi pembangunan. Dengan demikian pekerja/buruh perlu diberi suatu perlindungan hukum yang mengarah pada persamaan derajat antara para pihak yang terkait dalam hubungan kerja. Upaya memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dalam suatu hubungan kerja merupakan tindak lanjut dari penegakkan hak asasi manusia. Pengakuan adanya persamaan di muka hukum antara pengusaha dengan pekerja/buruh merupakan konsekuensi yuridis dari makna yang terkandung dalam Pasal 27 UUD 1945.

Dalam bidang ketenagakerjaan, Ketidaksamaan kedudukan antara pekerja/buruh dan pengusaha ini sering sekali menimbulkan konflik. Pengusaha mengeluarkan kebijakan atau peraturan yang menurut

⁴ Zaeni Asyhadie, *Peradilan Hubungan Industrial...*, h. 2.

pertimbangannya baik dan dapat diterima oleh pekerja/buruh. Namun terkadang pekerja mempunyai pandangan yang berbeda dengan pengusaha. Akibatnya sudah dapat diterka akan timbul konflik dan perselisihan yang dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, disebut dengan Perselisihan Hubungan Industrial.⁵

Dalam mencapai tujuannya perusahaan sangat di pengaruhi oleh yang namanya karyawan, tidak jarang terjadi perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, terjadinya perselisihan di dalam perusahaan merupakan sesuatu yang amat mengganggu kegiatan operasional perusahaan, banyak hal yang selalu menjadi pemicu permasalahan antara karyawan dan perusahaan, Dalam proses tersebut ada beberapa hal yang harus di perhatikan salah satunya adalah Pemutusan hubungan kerja (PHK). Di Indonesia sendiri Pemutusan hubungan kerja ini diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dimana disini dijelaskan aturan-aturan mengenai pemutusan hubungan kerja.

Menurut Pasal 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan

⁵ Zaeni Asyhadie, *Peradilan Hubungan Industrial...*, h. 2.

kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari pihak pekerja/buruh, karena dengan PHK tersebut pekerja/buruh yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Oleh karenanya pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial hendaknya mengusahakan dengan segala upaya agar jangan terjadi PHK.⁶

PHK yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha) karena pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari bahwa atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha.

Bagi pekerja/buruh PHK menjadi momok bagi pekerja/buruh karena mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan

⁶ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2009), h. 65.

merasakan derita akibat dari PHK itu. Mengingat fakta dilapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah. Semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif, sangatlah wajar jika pekerja/buruh selalu khawatir dengan pemutusan hubungan kerja itu.⁷

Dalam mewujudkan kesejahteraan kehidupan warganya, negara Indonesia menekankan kepada terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur secara merata. Dalam melaksanakan pembangunan nasional peran serta buruh semakin meningkat dan seiring dengan itu perlindungan pekerja/buruh harus semakin ditingkatkan, baik mengenai upah, kesejahteraan, dan harkatnya sebagai manusia.

Di era sekarang ini tidak sedikit hak-hak pekerja/buruh yang belum terlindungi, perusahaan yang memutuskan hubungan kerja dengan praktik rekayasa, bahkan ada perusahaan yang tidak memberikan hak-hak penuh para karyawannya yang di PHK, seperti pemberian uang pesangon yang tidak sesuai dan lain sebagainya.

Para Penggugat merupakan karyawan/pekerja diperusahaan Tergugat hubungan kerja yang terjadi antara Para Penggugat dengan Tergugat sama sekali tidak dilakukan secara tertulis pada bulan Maret 2020 sampai dengan bulan Juli 2020, Para Penggugat dirumahkan secara sepihak oleh Tergugat tanpa adanya kejelasan kapan akan dipekerjakan kembali termasuk tidak ada kejelasan mengenai pembayaran upah Para

⁷ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung : PT.CitraAditya Bakti, 2014), h. 175.

Penggugat sesuai apa yang telah di atur dalam Pasal 96 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sehingga Para Penggugat benar-benar merasa dirugikan oleh keputusan Tergugat yang sampai dengan perkara aquo diajukan, dimana Para Penggugat selaku Kepala Keluarga dituntut untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dalam keluarganya masing-masing

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai pemutusan hubungan kerja dengan judul tesis: **Tinjauan Atas Pemberhentian Tanpa Adanya Musyawarah Dan Kejelasan Atas Upah Dan Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan (Studi Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 305 K/Pdt.Sus-PHI/2022)**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka ditentukan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana ketentuan pemutusan hubungan kerja yang dibenarkan dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan?
2. Bagaimana tanggung jawab perusahaan atas pemenuhan hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan?
3. Bagaimana pertimbangan hakim atas pemberhentian hubungan kerja dalam Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 305 K/Pdt.Sus-PHI/2022?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian dalam penulisan tesis ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa ketentuan pemutusan hubungan kerja yang dibenarkan dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
2. Untuk mengetahui dan menganalisa tanggung jawab perusahaan atas pemenuhan hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pertimbangan hakim atas pemberhentian hubungan kerja dalam Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 305 K/Pdt.Sus-PHI/2022.

D. Manfaat Penelitian

Melalui Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis, normatif maupun praktis, yakni ;

1. Secara teoritis, penelitian ini memiliki manfaat teoritis yaitu untuk memberikan landasan bagi para peneliti lain dalam melakukan penelitian lain yang sejenis dalam rangka penyelesaian perelisihan hubungan industrial
2. Secara praktis, Praktis hasil penelitian ini akan memberikan sumbang saran dalam khasanah ilmu pengetahuan hukum, khususnya tentang pemutusan hubungan kerja.

E. Kerangka Teori dan Kerangka Konsep

1. Kerangka Teori

Kerangka teoritik dan sebagainya, berbagai istilah tersebut pada dasarnya sama maksud dan maknanya, mungkin ada yang lebih luas dan yang lain lebih sempit kajiannya, akan tetapi isi dari kerangka teoritik adalah konsepsi-konsepsi, teori-teori, pandangan-pandangan, dan penemuan yang relevan dengan pokok permasalahan.⁸

Kata teoritik atau teoritis atau *theoretical* berarti berdasarkan pada teori, mengenai atau menurut teori.⁹ Kata teori berasal dari kata *theoria* dalam bahasa Latin yang berarti perenungan. Kata *theoria* itu sendiri berasal dari kata *thea* yang dalam bahasa Yunani berarti cara atau hasil pandang.¹⁰ Dalam penelitian ilmiah, adanya kerangka teoritis adalah merupakan suatu kerangka dari mana suatu masalah dan hipotesis diambil atau dihubungkan.

Peter Mahmud Marzuki menyatakan bahwa: "Penelitian hukum dilakukan untuk menghasilkan argumentasi, teori ataupun konsep baru sebagai preskripsi dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi."¹¹ Kedudukan teori dalam suatu penelitian hukum sangat penting, di mana

⁸ Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010, h. 92.

⁹ Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 2001, h. 156

¹⁰ Soetandyo Wigjosoebroto, *Hukum, Paradigma, Metode dan Dinamika Masalahnya*, Elsam HuMa, Jakarta, 2002, h. 184

¹¹Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media, Jakarta, 2010, h. 35

teori membuat jelas nilai-nilai oleh postulat-postulat hukum sampai kepada landasan filosofisnya yang tertinggi.¹²

Teori hukum sendiri boleh disebut sebagai kelanjutan dari mempelajari hukum positif, setidak-tidaknya dalam urutan yang demikian itulah kita merekonstruksikan kehadiran teori hukum secara jelas.¹³

Satjipto Rahardjo berpendapat bahwa :

Dalam ilmu pengetahuan hukum, teori menempati kedudukan yang penting karena memberikan sarana untuk merangkum serta memahami masalah yang dibicarakan secara lebih baik. Hal-hal yang semula tampak tersebar dan berdiri sendiri bias disatukan dan ditunjukkan kaitannya satu sama lain secara bermakna. Teori dengan demikian memberikan penjelasan dengan cara mengorganisasikan dan mensistematisasikan masalah yang dibicarakan.¹⁴

a. Teori Keadilan (*justice theory*)

Keadilan merupakan teori yang mengkaji dan menganalisis tentang keberpihakan, kebenaran dan ketidaksewenang-wenangan dari institusi atau individu terhadap masyarakat atau individu yang lainnya. Teori keadilan dikembangkan oleh Plato, Hans Kelsen, Jhon Stuart Mill, dan Jhon Rawls. Fokus teori ini pada keadilan yang terjadi dalam masyarakat, bangsa dan negara.¹⁵

Keadilan bukan permasalahan atau hal yang baru dibicarakan para ahli, pembicaraan tentang keadilan telah dimulai sejak Aristoteles sampai saat ini. Bahkan, setiap ahli mempunyai pandangan yang berbeda tentang

¹²Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010, h. 254.

¹³*Ibid.*, h. 253.

¹⁴*Ibid.*

¹⁵ Salim HS, dan Erlies Septiana Nurbani, 2014, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Desertasi dan Tesis*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, h. 2.

esensi keadilan. Teori yang mengkaji dan menganalisis tentang keadilan dari sejak Aristoteles sampai saat ini, disebut dengan teori keadilan.¹⁶

Salah satu teori keadilan yang dapat disajikan dalam penelitian ini adalah teori keadilan yang dikembangkan oleh Jhon Rawls, yang mengembangkan teori keadilan berlandaskan pada konsep keadilan sosial. Keadilan sosial menurut Jhon Rawls merupakan prinsip kebijaksanaan rasional yang diterapkan pada konsep kesejahteraan agregatif (hasil pengumpulan) kelompok. Subjek utama keadilan sosial adalah struktur masyarakat, atau lebih tepatnya, cara-cara lembaga-lembaga sosial utama mendistribusikan hak dan kewajiban fundamental serta menentukan pembagian keuntungan dari kerja sama sosial.¹⁷

Hukum senantiasa mencari jalan untuk memecahkan soal, yakni dengan mempertimbangkan seteliti-telitinya kedua jenis kepentingan yang bertentangan, sehingga terdapat keseimbangan. Jadi hukum itu menunjukkan usahanya penyelesaian masalah dengan cara adil, yaitu penyelesaian yang mengadakan keseimbangan antara kepentingan yang pada hakikatnya bertentangan, sehingga masing-masing memperoleh apa yang patut diterima, meskipun hakikatnya tidak memberi kepuasan kepada semua pihak.¹⁸

Dialektika hukum dan keadilan merupakan permasalahan lama (klasik), akan tetapi selalu menarik perhatian. Hal ini dikarenakan manusia

¹⁶*Ibid.*, h. 25.

¹⁷Jhon Rawls, 2006, *A Theory of Justice, Teori Keadilan*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, h. 26.

¹⁸Soedjono Dirjosisworo, 2008, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, h. 11.

senantiasa memerlukan dan mengharapkan keadilan, kebenaran dari hukum yang ada. Sebab, hal itu merupakan merupakan nilai dan kebutuhan asasi bagi masyarakat yang beradab.

Pemikiran mengenai keadilan berkembang dengan berbagai pendekatan yang berbeda, sehingga konsep keadilan yang tertuang dalam banyak literatur tidak mungkin tanpa melibatkan tema-tema moral, politik, dan teori hukum yang ada. Konsep keadilan menurut Jhon Rawls misalnya, Jhon Rawls mendasari pemikiran mengenai keadilan dalam dua arus utama. *Pertama*, aliran etis yang menghendaki keadilan yang lebih mengutamakan hak daripada manfaat keadilan itu sendiri. Kedua, aliran institutif yang lebih mengutamakan manfaat daripada hak.¹⁹

Jhon Rawls, memahami keadilan sebagai suatu upaya untuk mentesiskan paham liberalisme dan sosialisme. Sehingga secara konseptual Rawls menjelaskan keadilan sebagai *fairness*, yang mengandung asas bahwa orang yang merdeka dan rasional berkehendak mengembangkan kepentingannya untuk memperoleh kedudukan yang sama pada saat akan memulainya dan itu merupakan syarat yang fundamental.²⁰

Secara umum, unsur-unsur formal dari keadilan yang dikatakan oleh Rawls pada dasarnya harus memenuhi nilai unsur hak dan unsur manfaat. Maka nilai keadilan di sini mempunyai aspek empiris, di samping

¹⁹Jogi Nainggolan, 2015, *Energi Hukum Sebagai Faktor Pendorong Efektivitas Hukum*, Jakarta, Refika Aditama, h. 51.

²⁰Faisal, 2015, *Ilmu Hukum, Sebuah Kajian Kritis, Filsafat, Keadilan dan Tafsir*, Yogyakarta, Thafamedia, h. 38.

aspek idealnya. Maksudnya adalah diaktualisasikan secara konkret menurut ukuran manfaatnya.²¹

Menurut Jhon Rawls keadilan tidak saja meliputi konsep moral tentang individunya (keadilan substantif), tetapi juga mempersoalkan mekanisme dari pencapaian keadilan itu sendiri, termasuk juga bagaimana hukum turut serta mendukung upaya tersebut (keadilan prosedural).²² Dengan demikian, terdapat beberapa kriteria untuk dapat menentukan suatu keadilan, baik secara substantif, maupun prosedural, yaitu:

- 1) Adanya keadilan yang berlaku di mana dan kapan saja, artinya keadilan harus ditempatkan atas dasar yang relatif sesuai tempat dan waktu.
- 2) Adanya persamaan hak dan kewajiban.
- 3) Adanya kesesuaian antara keadilan prosedural dengan keadilan substansional, artinya keadilan yang diperoleh sejak dimulai perkara sampai dengan hasil akhir, yaitu dapat diterimanya putusan oleh para pihak.
- 4) Adanya kesesuaian penerapan antara peraturan perundang-undangan dengan rumusan putusan hakim yang dihasilkan.
- 5) Adanya pengakuan masyarakat terhadap keadilan yang dihasilkan.²³

Mekanisme pencapaian keadilan adalah suatu bentuk keadilan prosedural, di mana suatu aturan tidak saja sekedar adil dan tidak memihak, tetapi juga harus dilaksanakan secara jujur, sejalan dengan standar-standar prosedur yang semestinya dan tanpa peduli akan ras, kelas, ataupun status sosial.²⁴ Secara teoritis dapat dikemukakan

²¹*Ibid.*, h. 39.

²² Jogi Nainggolan, *Op. Cit.*, h. 51.

²³ Salim HS, dan Erlies Septiana Nurbani, *Op. Cit.*, h. 34.

²⁴ Achmad Ali dan Wiwie Hariyani, 2012, *Menjelajahi Kajian Empiris Terhadap Hukum*, Jakarta, Prenada Kencana Media Group, h. 231.

beberapa asas untuk menentukan apakah sesuatu itu adil atau tidak adil, yaitu:

- 1) Asas persamaan, dimana diadakan pembagian secara mutlak. Setiap warga masyarakat mendapatkan bagian secara merata tanpa memperhatikan kelebihan/kekurangan individu.
- 2) Asas kebutuhan, dimana setiap warga masyarakat mendapatkan bagian sesuai dengan keperluan yang nyata.
- 3) Asas kualifikasi, dimana keadilan didasarkan pada kenyataan bahwa yang bersangkutan akan dapat mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya.
- 4) Asas prestasi objektif, bahwa bagian seseorang warga masyarakat didasarkan pada syarat-syarat objektif
- 5) Asas subjektif, yang didasarkan pada syarat-syarat subjektif, misalnya: intensi, ketekunan, kerajinan, dan lain-lain.²⁵

b. Teori Sistem hukum (*legal theorie system*)

Lawrence M. Friedman menyatakan bahwa berhasil atau tidaknya penegakan hukum bergantung pada: “substansi hukum, struktur hukum/pranata hukum dan budaya hukum.”²⁶ Ketiga subsistem yang ada dalam system hukum saling berkaitan antara satu sama lainnya.

Substansi hukum adalah bagian substansial yang menentukan bisa atau tidaknya hukum itu dilaksanakan. Substansi juga berarti produk yang dihasilkan oleh orang yang berada dalam sistem hukum yang mencakup keputusan yang mereka keluarkan, atau aturan baru yang mereka susun. Substansi juga mencakup hukum yang hidup (*living law*), bukan hanya aturan yang ada dalam kitab undang-undang (*law books*).

²⁵ Ridwan Syahrani, 2013, *Rangkuman Inti Sari Ilmu Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bakti, h. 21.

²⁶ Lawrence W. Friedman, diterjemahkan dari buku aslinya *Legal Theory* oleh Muhammad Arifin, disunting oleh Ahcmad Nasir Budiman, dan Sulaiman Saqib, 1990, *Teori dan Filsafat Hukum : Idealisme Filosofis dan Problema Keadilan*, Rajawali Pers, Jakarta, h. 120.

Sebagai negara yang masih menganut sistem *civil law sistem* atau sistem Eropa Kontinental (meski sebagian peraturan perundang-undangan juga telah menganut *Common Law Sistem* atau *Anglo Saxon*) dikatakan hukum adalah peraturan-peraturan yang tertulis sedangkan peraturan-peraturan yang tidak tertulis bukan dinyatakan hukum. Sistem ini mempengaruhi sistem hukum di Indonesia.²⁷

Soerjono Soekanto menjelaskan bahwa “proses pembangunan merupakan suatu perubahan yang harus diupayakan agar berjalan teratur dan berkelanjutan (*sustainable development*) disetiap sektor antara lain politik, ekonomi, demografi, psikologi, hukum, intelektual maupun teknologi.”²⁸

Suatu penelitian hukum difungsikan sebagai sarana untuk pembaharuan masyarakat (*Law as a tool of social engineering*) agar pembangunan benar-benar berjalan menurut garis kebijaksanaan yang diamanatkan oleh UUD Tahun 1945. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mochtar Kusumaatmadja dengan menyesuaikan konsep dari Roscoe Pound terhadap hukum di Indonesia, kemudian oleh Romli Atmasasmita dikembangkan lagi dengan konsep *Bureaucratic and Social Engineering*.

Romli Atmasasmita mengemukakan, hukum harus memegang peranan dalam memberdayakan masyarakat dan birokrasi untuk

²⁷*Ibid.* h. 20.

²⁸ Soerjono Soekanto, *Kegunaan Sosiologi hukum Bagi Kalangan Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1991, h. 11.

mewujudkan masyarakat madani.²⁹ Kemudian Mochtar Kusumaatmadja memberikan pandangannya mengenai fungsi dan peranan hukum dalam pembangunan nasional, yang kemudian dikenal sebagai Teori Hukum Pembangunan. Di mana fungsi dan peran hukum diletakkan di atas premis atau prinsip sebagai berikut:³⁰

- a. Semua masyarakat yang sedang membangun selalu dicirikan oleh perubahan dan hukum berfungsi agar dapat menjamin bahwa perubahan itu terjadi dengan cara yang teratur. Perubahan yang teratur menurut Mochtar, dapat dibantu oleh perundang-undangan atau keputusan pengadilan atau kombinasi dari keduanya. Beliau menolak perubahan yang tidak teratur dengan menggunakan kekerasan semata-mata.
- b. Baik perubahan maupun ketertiban (atau keteraturan) merupakan tujuan awal dari masyarakat yang sedang membangun, maka hukum menjadi suatu sarana (bukan alat) yang tidak dapat diabaikan dalam proses pembangunan.
- c. Fungsi hukum dalam masyarakat adalah mempertahankan ketertiban melalui kepastian hukum dan juga (sebagai kaidah sosial) harus dapat mengatur (membantu) proses perubahan dalam masyarakat.
- d. Hukum yang baik adalah hukum yang sesuai dengan hukum yang hidup (*the living law*) dalam masyarakat, yang tentunya sesuai pula atau merupakan pencerminan dari nilai-nilai yang berlaku dalam masyarakat itu.
- e. Implementasi fungsi hukum tersebut di atas hanya dapat diwujudkan jika hukum dijalankan oleh suatu kekuasaan, akan tetapi kekuasaan itu sendiri harus berjalan dalam batas rambu-rambu yang ditentukan di dalam hukum itu.

Hukum sangat diperlukan bagi proses perubahan termasuk perubahan yang cepat yang biasa diharapkan oleh masyarakat yang sedang membangun, apabila suatu perubahan itu hendak dilakukan

²⁹ Romli Atmasasmita, 2012, *Teori Hukum Integratif, Rekonstruksi Terhadap Teori Hukum Pembangunan dan Teori Hukum Progresif*, Yogyakarta, Genta Publishing, h. 64.

³⁰*Ibid.*, h. 65-66.

dengan teratur dan tertib, maka hukum merupakan sarana yang tidak dapat diabaikan dalam proses pembangunan.³¹

Struktur hukum mencakup wadah ataupun bentuk dari sistem tersebut, umpamanya menyangkut tatanan lembaga-lembaga hukum formal, hubungan antara lembaga-lembaga tersebut, hak-hak dan kewajiban-kewajibannya, dan seterusnya.³²

Budaya/kultur hukum menurut Lawrence M. Friedman pada dasarnya mencakup nilai-nilai yang mendasari hukum yang berlaku, nilai-nilai yang merupakan konsepsi-konsepsi abstrak mengenai apa yang dianggap baik (sehingga dianuti) dan apa yang dianggap buruk sehingga dihindari. Nilai-nilai tersebut lazimnya merupakan pasangan nilai-nilai yang mencerminkan dua keadaan ekstrim yang harus diserasikan.³³ Menurut Jimly Asshiddiqie:

Substansi yang tercermin dalam peraturan perundang-undangan atau pun dalam putusan-putusan hakim selalu berasal dari budaya hukum, dan institusi hukum yang bekerja untuk membuat maupun menerapkan dan menegakkan hukum juga dipengaruhi oleh budaya hukum yang hidup dan mempengaruhi orang-orang yang bekerja di dalam setiap institusi itu. Karena itu, menurut Lawrence Friedman, budaya hukum itulah yang menjadi komponen utama dalam setiap sistem hukum.³⁴

Budaya hukum juga dapat dipersepsikan sebagai sikap manusia terhadap hukum dan sistem hukum-kepercayaan, nilai, pemikiran, serta

³¹ Emma Nurita. 2014, *Cybernotary Pemahaman Awal dan Konsep Pemikiran*. Jakarta, Refika Aditama, h. 96.

³² Soerjono Soekanto, *Op. Cit.*, h. 59.

³³ *Ibid.*, h. 59-50.

³⁴ Jimly Asshiddiqie, *Teori Hukum Hens Kelsen*, Komisi Yudisial, Jakarta, 2006, h. 21-22

harapannya. Kultur hukum adalah suasana pemikiran sosial dan kekuatan sosial yang menentukan bagaimana hukum digunakan, dihindari, atau disalahgunakan.

Budaya hukum erat kaitannya dengan kesadaran hukum masyarakat. Semakin tinggi kesadaran hukum masyarakat maka akan tercipta budaya hukum yang baik dan dapat merubah pola pikir masyarakat mengenai hukum selama ini. Secara sederhana, tingkat kepatuhan masyarakat terhadap hukum merupakan salah satu indikator berfungsinya hukum di masyarakat.

c. Teori Perlindungan Hukum

Kekuasaan penguasa yang diberikan lewat kontrak sosial, dengan sendirinya tidak bersifat mutlak. Namun sebaliknya kekuasaan penguasa tersebut bertujuan untuk melindungi hak-hak dasar tersebut.

Begitu pula halnya dengan hukum, sebagai peraturan yang dibuat Negara, maka hukum bertugas untuk melindungi hak-hak dasar tersebut.³⁵ Fitzgerald sebagaimana dikutip Satjipto Raharjo awal mula dari munculnya teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran ini dipelopori oleh Plato, Aristoteles (murid Plato), dan Zeno (pendiri aliran Stoic).

Menurut aliran hukum alam menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara

³⁵Bernard L. Tanya dkk, 2010, *Teori Hukum: Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, Yogyakarta, Penerbit Genta Publishing, h. 72-72.

hukum dan moral tidak boleh dipisahkan. Para penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral.³⁶

Fitzgerald menjelaskan teori perlindungan hukum Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak.

Kepentingan hukum adalah :

mengurusi hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.³⁷

Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah :

memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu di berikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif. Hukum dibutuhkan untuk mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan sosial.³⁸

Phillipus M. Hadjon menjelaskan bahwa :

³⁶ Satjipto Rahardjo, *Op. Cit.*, h. 53.

³⁷*Ibid.*, h. 54.

³⁸*Ibid.*, h. 55.

perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif. Perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi, dan perlindungan yang represif bertujuan untuk menyelesaikan terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.³⁹

Suatu hubungan hukum yang terjadi di masyarakat harus memiliki kekuatan mengikat bagi masyarakat, kekuatan mengikat dalam suatu peristiwa hukum atau hubungan hukum membutuhkan adanya kepastian hukum. Hens Kelsen sebagaimana dikutip oleh Peter Mahmud Marzuki, menjelaskan bahwa:

Hukum adalah sebuah sistem norma. Norma adalah pernyataan yang menekan aspek “seharusnya” atau “*das sollen*”, dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan. Norma-norma adalah produk dan aksi manusia yang *deliberatif*. Undang-undang yang berisi aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu dalam bertingkah laku dalam masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.⁴⁰

Menurut Utrecht sebagaimana dikutip Dominikus Rato, kepastian hukum mengandung dua makna, pertama adanya aturan bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan yang boleh dan atau tidak boleh dilakukan, dan kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang dibebankan atau

³⁹ Phillipus M. Hadjon, 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya, PT. Bina Ilmu, h. 29.

⁴⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Prenada Kencana Media Group, Jakarta, 2008, h. 158.

dilakukan oleh negara terhadap individu.⁴¹ Kepastian hukum menegaskan bahwa tugas hukum adalah menjamin kepastian hukum dalam hubungan-hubungan pergaulan kemasyarakatan.

Terjadi kepastian yang dicapai “oleh karena hukum”. Dalam tugas hukum tersebut tersimpul dua tugas lain, yakni hukum harus menjamin keadilan maupun hukum harus tetap berguna. Akibatnya kadang-kadang yang adil terpaksa dikorbankan untuk yang berguna. Ada 2 (dua) macam pengertian “kepastian hukum” yaitu kepastian oleh karena hukum dan kepastian dalam atau dari hukum.

Kepastian dalam hukum tercapai kalau hukum itu sebanyak-banyaknya hukum undang-undang dan bahwa dalam undang-undang itu tidak ada ketentuan-ketentuan yang bertentangan, undang-undang itu dibuat berdasarkan “*rechtswerkelijkheid*” (kenyataan hukum) dan dalam undang-undang tersebut tidak dapat istilah-istilah yang dapat di tafsirkan berlain-lainan.⁴²

Kepastian hukum sangat identik dengan pemahaman positivisme hukum. Positivisme hukum berpendapat bahwa satu-satunya sumber hukum adalah undang-undang, sedangkan peradilan berarti semata-mata penerapan undang-undang pada peristiwa yang konkrit.⁴³ Undang-undang

⁴¹ Dominikus Rato, *Filsafat Hukum Mencari dan Memahami Hukum*, Laskbang Pressindo, Yogyakarta, 2010, h. 59.

⁴² Peter Mahmud Marzuki, *Op. Cit.*, h. 35.

⁴³ Lilik Rasyidi dan Ira Thania Rasyidi, 2004, *Dasar-Dasar Filsafat dan Teori Hukum*, Bandung, PT. Citra Aditya Bhakti, h. 42-43.

dan hukum diidentikkan,⁴⁴ Hakim positivis dapat dikatakan sebagai corong undang-undang. Artinya, setiap peristiwa hukum yang terjadi di tengah masyarakat haruslah memiliki sarana atau undang-undang yang mengaturnya, sehingga peristiwa tersebut dapat memiliki kekuatan hukum dan memperoleh perlindungan hukum.

Kepastian hukum merupakan suatu asas mutlak ada dalam suatu negara hukum. Menurut Philipus M. Hadjon, konsep *rechstaat* lahir dari suatu perjuangan menentang absolutisme sehingga sifatnya revolusioner, sebaliknya konsep *rule of law* berkembang secara evolusioner. Hal ini tampak baik dari isi maupun kriteria *rechstaat* dan *rule of the law* itu sendiri.⁴⁵

2. Kerangka Konsep

Konsepsi berasal dari bahasa latin, *conceptus* yang memiliki arti sebagai suatu kegiatan atau proses berpikir, daya berfikir khususnya penalaran dan pertimbangan. Peranan konsep dalam penelitian adalah untuk menghubungkan dunia teori dan observasi, antara abstraksi dan realitas.

Konsepsi merupakan definisi operasional dari intisari obyek penelitian yang akan dilaksanakan. Pentingnya definisi operasional adalah untuk menghindari perbedaan pengertian dan penafsiran dari suatu istilah yang dipakai. Selain itu dipergunakan juga untuk memberikan pegangan pada proses penelitian ini. Menghindari terjadinya perbedaan pengertian tentang konsep yang dipakai dalam penelitian ini, perlu

⁴⁴ Pontang Moerad, 2005, *Pembentukan Hukum Melalui Putusan Pengadilan Dalam Perkara Pidana*, Bandung, Alumni, h. 120.

⁴⁵ Philipus M. Hadjon, 1998, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Surabaya, Bina Ilmu, h. 72.

dikemukakan mengenai pengertian konsep yang akan digunakan, sebagai berikut:

1. Musyawarah adalah perundingan; perembukan; musyawarat;⁴⁶
2. Upah menurut ketentuan Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 adalah

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

3. Kompensasi adalah ganti rugi; pemberesan piutang dng memberikan barang-barang yg seharga dng utangnya; *Dik* pencarian kepuasan di suatu bidang untuk memperoleh keseimbangan dr kekecewaan di bidang lain⁴⁷
4. Pemutusan Hubungan Kerja menurut ketentuan Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
5. Perusahaan menurut ketentuan Pasal 1 Angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang

⁴⁶ Pusat Bahasa, *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2008, h. 989

⁴⁷ Pusat Bahaa, *Op.Cit.*, h. 743.

- mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

F. Keaslian Penelitian

Berdasarkan penelusuran yang dilakukan di perpustakaan Universitas Islam Sumatera Utara dan browsing melalui internet terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu, yang berkaitan dengan judul dan permasalahan yang menjadi objek kajian dalam penulisan tesis ini. Adapun beberapa penelitian yang memiliki keterkaitan dengan objek penelitian ini adalah:

1. Tesis I Wayan Agus Vijayantera, S.H.,, NIM: 031414153045, mahasiswa Program Studi Magister Hukum Minat Studi Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya 2016.

Judul tesis yang menjadi topik/tema dalam penelitian tesis ini adalah mengenai: Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sebagai Dampak Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, Dan Penutupan Perusahaan.

Adapun yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah: Perlindungan hukum terhadap pekerja apabila terjadi penggabungan, peleburan, pengambilalihan, dan penutupan perusahaan, terutama ketika terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja.? Upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja apabila terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja antara

pekerja dan pengusaha akibat tindakan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, dan penutupan perusahaan?

2. Tesis Yosef NIM: 0606006873, Mahasiswa Fakultas Hukum Program Magister Hukum Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, 2008

Judul penelitian/tesis: “Perlindungan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat (Studi Kasus terhadap Surat Keputusan Direksi PT.TASPEN (Persero))”

Adapun yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini, yaitu: Bagaimana mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan Peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya tentang Pemutusan Hubungan Kerja akibat Kesalahan berat? Apakah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Direksi PT.Taspen (Persero) dengan memberikan Surat Keputusan Direksi tentang Hukuman Displin Sangat Berat berupa Pemberhentian dengan Hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Karyawan Perusahaan sudah sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku? Apakah Surat Keputusan Direksi PT.Taspen (Persero) tentang Hukuman Displin Sangat Berat berupa Pemberhentian dengan Hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Karyawan Perusahaan yang tidak sesuai dengan Perundang-undangan Ketenagakeijaan dapat digugat ke pengadilan Umum ataukah ke pengadilan Hubungan Industrial

Berdasarkan peninjauan yang telah dilakukan, maka sejauh yang diketahui, penelitian tentang: **Tinjauan Atas Pemberhentian Tanpa Adanya Musyawarah Dan Kejelasan Atas Upah Dan Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan (Studi Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 305 K/Pdt.Sus-PHI/2022)** belum pernah dilakukan baik dilihat dari judul maupun dari substansi permasalahan. Sehingga penelitian ini adalah asli adanya. Artinya, secara akademik penulisan ini dapat dipertanggungjawabkan kemurniannya.

G. Metode Penelitian

1. Spesifikasi Penelitian

Penelitian yang penulis susun ini merupakan jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan data seteliti mungkin tentang manusia, keadaan, atau gejala-gejala lainnya. Maksudnya adalah terutama mempertegas hipotesa, agar dapat memperkuat teori-teori lama atau dalam kerangka penyusunan dapat memperkuat teori-teori lama didalam kerangka penyusunan kerangka baru.⁴⁸

2. Metode Pendekatan

Menurut Peter Mahmud Marzuki, ada beberapa pendekatan dalam penelitian hukum. Pendekatan-pendekatan itu antara lain pendekatan

⁴⁸ Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, UI-Pers, 2014, h. 10.

undang-undang (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*), pendekatan historis (*historical approach*), pendekatan komparatif (*comparative approach*), dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).⁴⁹

Dalam penulisan ini, penulis cenderung menggunakan pendekatan undang-undang (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Dimana pendekatan undang-undang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang di tangani, sedangkan pendekatan kasus dilakukan dengan menelaah putusan hakim pengadilan atas suatu kasus yang terkait

3. Objek Penelitian

Adapun objek penelitian dalam penulisan tesis ini adalah Putusan Mahkamah Agung Nomor 305 K/Pdt.Sus-PHI/2022.

4. Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang diambil oleh penulis dalam penulisan hukum ini adalah studi kepustakaan atau studi dokumen. Teknik ini merupakan teknik pengumpulan data dengan mempelajari, membaca, dan mencatat buku-buku, literatur, catatan-catatan, peraturan perundang-undangan, serta artikel-artikel penting dari media internet dan erat kaitannya dengan pokok-pokok masalah yang digunakan untuk menyusun

⁴⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2006, h. 93

penulisan hukum ini yang kemudian dikategorisasikan menurut pengelompokan yang tepat.

5. Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data

a. Jenis Data

Jenis penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Bahan-bahan tersebut disusun secara sistematis, dikaji, kemudian ditarik suatu kesimpulan dalam hubungannya dengan masalah yang diteliti.

Penelitian hukum normatif ini menurut Soerjono Soekanto merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka. Penelitian ini dapat pula dinamakan penelitian hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan.⁵⁰

b. Sumber Data

Sumber data merupakan tempat data diperoleh. Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data sekunder yaitu tempat kedua diperoleh data. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa

⁵⁰ Soerjono Soekanto, *Op.Cit.*, h. 13-14.

a. bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan yang mengikat, terdiri dari:

1) UUD 1945;

2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perelisihan Hubungan Industrial

4) Putusan Mahkamah Agung Nomor 565 K/Pdt.Sus-Pailit/2022;

b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti hasil karya ilmiah para sarjana, hasil penelitian, buku-buku, majalah, internet, e-book, dan makalah.

c. Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data merupakan landasan utama dalam menyusun tesis ini yang didasarkan atas : penelitian kepustakaan (*library research*); Dengan metode ini penulis dapat mengumpulkan bahan-bahan kepustakaan, berupa putusan dari pengadilan, buku-buku, majalah, dokumen-dokumen, serta sumber-sumber teoritis lainnya sebagai dasar penyelesaian permasalahan dalam tesis ini.

6. Analisis Data

Teknik analisis data yang dipergunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kualitatif, yakni suatu uraian mengenai cara-

cara analisis berupa kegiatan mengumpulkan data kemudian di edit dahulu untuk selanjutnya dimanfaatkan sebagai bahan yang sifatnya kualitatif, yaitu data yang berisikan sejumlah penjelasan dan pemahaman mengenai isi dan kualitas isi dan gejala-gejala sosial yang menjadi sasaran atau objek penelitian.⁵¹

Teknik analisis data ini dilakukan dengan teknik analisis data yang logis dengan metode induktif. Metode induktif adalah cara berfikir yang berpangkal dari prinsip-prinsip umum, yang menghadirkan objek yang hendak diteliti, menjabarkan objek yang diteliti tersebut dan kemudian melakukan konklusi dari penelitian tersebut

⁵¹ Ashofa, Burhan. 2001. Metode Penelitian Hukum. Jakarta: Rineka Cipta. h. 69.

BAB II

KETENTUAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG DIBENARKAN DALAM PERATURAN PERUNDANG- UNDANGAN KETENAGAKERJAAN

A. Hubungan Kerja

Menurut UU Cipta Kerjaenagakerjaan, yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.⁵² Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh. Dari pengertian diatas dapat ditarik beberapa pengertian perjanjian kerja, unsur-unsur dalam perjanjian kerja, syarat sah perjanjian kerja, dan bentuk perjanjian kerja.

a. Pengertian perjanjian kerja

Dalam ketentuan pasal 1601 a KUHPerduta, mengenai perjanjian kerja dijelaskan bahwa : “Perjanjian kerja ialah suatu perjanjian di mana pihak yang satu mengikatkan dirinya dibawah perintah pihak yang lain, untuk melakukan suatu pekerjaan dengan menerima upah”

Sedangkan dalam UU Cipta Kerja yang dimaksud dengan “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.”

⁵² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 233.

b. Unsur-unsur didalam Perjanjian Kerja

1) Adanya unsur pekerjaan

Di dalam suatu perjanjian kerja haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut. Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja haruslah berpedoman pada perjanjian kerja yang telah dibuatnya.

2) Adanya Unsur Service atau Pelayanan

Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain (majikan). Dengan adanya ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa si pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada di bawah wibawa orang lain, yaitu si majikan.

3) Adanya Unsur Time

Bahwa dalam melakukan suatu pekerjaan, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan telah disepakati dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan yang telah dibuat oleh para pihak yang bersangkutan.

4) Adanya Unsur Upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja, bahkan dikatakan bahwa tujuan utama seseorang bekerja pada pengusaha ialah untuk mendapatkan upah. Sehingga jika seseorang

yang berkerja, dalam melaksanakan pekerjaannya bukan bertujuan untuk mendapatkan upah, akan tetapi dengan tujuan lain, maka pelaksanaan pekerjaan tersebut tidak dikatakan sebagai suatu perjanjian kerja.⁵³

c. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Bagian dari suatu perjanjian kerja pada umumnya harus memenuhi syarat sah suatu perjanjian sesuai dengan pasal 1320 KUHPPerdata.⁵⁴ Dimana ketentuan ini telah tertuang dalam pasal 52 ayat 1 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

- 1) Adanya kesepakatan para pihak;
- 2) Cakap dalam melakukan suatu perbuatan hukum;
- 3) Adanya objek perjanjian ; dan
- 4) Tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kesepakatan para pihak ialah mereka yang mengikatkan diri dengan orang lain yang bermaksud untuk mengadakan suatu perjanjian harus ada kata sepakat atas hal-hal yang diperjanjikan oleh para pihak yang bersangkutan. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat suatu perjanjian maksudnya adalah melakukan suatu hubungan hukum dan yang bisa melakukan suatu hubungan hukum adalah mereka yang bisa dikategorikan sebagai pendukung hak dan kewajiban. Seseorang dianggap cakap dalam membuat perjanjian

⁵³ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 36-40.

⁵⁴ *Ibid.*, h. 17.

adalah mereka yang telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur 18 tahun dalam pasal 1 angka 26 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan . selain itu seseorang dikatakan cakap dalam membuat suatu perjanjian jika orang tersebut sehat jasmani dan rohani/ tidak terganggu kejiwaannya.

Ada pekerjaan yang diperjanjikan ialah suatu hal tertentu dengan maksud sesuatu yang ada dalam perjanjian tersebut telah ditentukan dan disepakati oleh kedua belah pihak.

Objek perjanjian atau dalam istilah pasal 1320 KUHPerdara adalah suatu sebab yang halal maksudnya ialah jika tidak dilarang oleh Undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum. Jenis perjanjian pekerjaan ini harus ada dan jelas dalam sebuah perjanjian yang dibuat oleh para pihak.

Dari keempat syarat tersebut diatas kesemuanya itu bersifat kumulatif, artinya harus terpenuhi semua syarat yang telah di perjanjikan baru bisa dikatakan syarat perjanjian yang sah. Syarat kemauan bebas para pihak dan kemauan atau kecakapan para pihak dalam membuat perjanjian yaitu bersifat Subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian tersebut.⁵⁵

⁵⁵ Djumadi, **Op.Cit.**, h. 18-22

d. Bentuk Perjanjian Kerja

Bentuk perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan dan atau tertulis dijelaskan dalam pasal 51 ayat 1 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Secara normative bentuk tertulis menjamin hak dan kewajiban para pihak sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu dalam proses pembuktian di pengadilan.

Namun kita tidak dapat memungkiri bahwa masih banyak perusahaan-perusahaan atau pengusaha yang melakukan perjanjian kerja itu dalam bentuk lisan. Alasannya karena adanya keterbatasan sumber daya manusia dan orang yang melakukan ini hanya mengandalkan atas dasar kepercayaan dalam membuat suatu perjanjian kerja.

Adapun bentuk-bentuk perjanjian kerja terdiri atas :

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk pekerjaan tertentu. Selanjutnya disebut dengan PKWT. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat dibuat dengan berdasarkan jangka waktu dan berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- 2) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu kepada Pekerja Outsourcing, Outsourcing yaitu perjanjian pemborongan pekerjaan, maksudnya perusahaan pemberi kerja memborong sebagian dari pekerjaan kepada perusahaan penyedia tenaga kerja melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja.

3) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Selanjutnya disebut dengan PKWTT. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu karena hal-hal sebagai berikut :

- a) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin
- b) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu tidak dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.
- c) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- d) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu diadakan untuk lebih dari 2 (dua) tahun dan diperpanjang lebih dari satu kali untuk jangka waktu lebih dari 1 (satu) tahun
- e) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut berakhir tidak memberikan maksumya secara tertulis kepada pekerja/buruh bersangkutan.
- f) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu diadakan tidak melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama. Pembaruan perjanjian kerja untuk

waktu tertentu ini diadakan lebih dari 1 (satu) kali dan lebih dari 2 (dua) tahun.⁵⁶

B. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Di Indonesia, PHK bukan lagi menjadi suatu hal yang baru bagi masyarakat. Permasalahan terkait ketenagakerjaan ini sudah menjadi perbincangan dari waktu ke waktu karena PHK dapat membawa penderitaan bagi pekerja beserta keluarga pekerja. Secara yuridis, PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Beberapa ahli pun mengutarakan pendapatnya mengenai PHK. Menurut Mutiara S. Panggabean, PHK adalah pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang dapat disebabkan oleh berbagai macam alasan, sehingga berakhir pula hak dan kewajiban antara mereka.⁵⁷ Selain itu, Manulang mengemukakan bahwa istilah PHK dapat dimaknai oleh beberapa pengertian, antara lain:

- a. *Termination*, yaitu putusnya hubungan kerja karena telah selesainya atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati.
- b. *Dismissal*, yaitu putusnya hubungan kerja karena karyawan melakukan tindakan pelanggaran disiplin yang sebelumnya telah ditetapkan.

⁵⁶ Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), h. 11-12.

⁵⁷ Made Indah Puspita, 2015, "*Peran Serikat Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak di Hotel Bali Hyatt*", *Skripsi* Fakultas Hukum Universitas Udayana, Denpasar, h.44-45.

- c. *Redundancy*, yaitu pelaksanaan PHK karena perusahaan melakukan pengembangan dengan menggunakan mesin berteknologi baru.
- d. *Retrenchment*, yaitu pelaksanaan PHK yang terjadi dengan dikaitkan permasalahan ekonomi yang muncul.⁵⁸

Berdasarkan jenisnya, PHK dapat dibagi menjadi beberapa jenis antara lain:

1. PHK oleh majikan atau pengusaha

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja atau buruh apabila melakukan kesalahan berat sebagaimana yang tertulis di dalam Pasal 158 UU Ketenagakerjaan. Namun, Pasal tersebut sudah tidak berlaku lagi karena dalam putusan Mahkamah Konstitusi nomor 012/PUU-1/2003 dinyatakan mencabut ketentuan yang ada di dalam Pasal 158 UU Ketenagakerjaan tersebut. Pencabutan pasal tersebut dilakukan karena melalui pertimbangannya Pasal tersebut telah bertentangan dengan UUD 1945 dalam Pasal 27 ayat (1) yang menyatakan bahwa seluruh warganegara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu tanpa terkecuali.

Hal inilah yang menjadi pertimbangan Mahkamah Konstitusi, karena adanya hak lebih yang dimiliki oleh pengusaha dengan dapat melakukan PHK secara sepihak atas dasar melakukan kesalahan berat dan tidak

⁵⁸ Sri Zulhartati, 2010, "**Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan**", <http://jurnal.untan.ac.id/index.php/JPSH/article/viewFile/382/385.html>, diakses pada) 1 April 2023 pukul 15.23 WIB

berlaku sebaliknya kepada pekerja. Sehingga berdasarkan ketentuan tersebut, diperlukan adanya penetapan dari lembaga yang berwenang terlebih dahulu terhadap perbuatan yang dilakukan oleh pekerja terkait melakukan kesalahan berat.

Permohonan penetapan PHK wajib diajukan secara tertulis kepada PHI disertai keterangan alasan dasar pengajuan PHK tersebut. Permohonan tersebut akan diterima apabila rencana PHK tersebut dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh. Dan penetapan permohonan PHK hanya dapat diberikan apabila perundingan tersebut tidak mencapai kesepakatan diantara kedua belah pihak.⁵⁹ Namun dalam beberapa hal penetapan dari PHI tidak diperlukan, antara lain:

- a. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja bila telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- c. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau

⁵⁹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2011, h. 197

d. Pekerja/buruh meninggal dunia.⁶⁰

2. PHK oleh pekerja atau buruh;

Terdapat beberapa pengaturan terkait PHK oleh pekerja atau buruh yang diatur di dalam UU Ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 162 ayat (2), pekerja/buruh berhak mengajukan pengunduran diri atas kemauan sendiri selama tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung. Pasal 163 ayat (1) juga mengatur bahwa apabila pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja yang disebabkan adanya perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan. Selain itu sebagaimana dicantumkan dalam Pasal 169 ayat (1) pekerja/buruh berhak mengajukan permohonannya kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- b) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- d) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
- e) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan; atau

⁶⁰ *Ibid*, h.198

- f) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Selain itu pekerja juga dapat mengakhiri hubungan kerja dengan alasan mendesak yang seketika itu harus tetap diberitahukan terlebih dahulu kepada majikan. Alasan mendesak tersebut berhubungan dengan keadaan yang sedemikian rupa sehingga mengakibatkan pekerja tidak dapat meneruskan hubungan kerja yang ada.⁶¹ Alasan tersebut antara lain:

- a) Apabila majikan menganiaya, menghina secara kasar, atau melakukan ancaman yang membahayakan pihak pekerja, anggota keluarga atau anggota rumah tangga pekerja, atau membiarkan tindakan semacam itu dilakukan oleh anggota rumah tangga atau pekerja bawahan majikan;
- b) Apabila majikan membujuk atau mencoba membujuk pekerja, anggota keluarga atau anggota rumah tangga pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang atau dengan tata susila atau membiarkan pembujukan atau percobaan pembujukan semacam itu dilakukan oleh anggota rumah tangga atau pekerja bawahan majikan;
- c) Apabila majikan tidak membayar upah pada waktunya;

⁶¹ Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Surabaya, 2008, h.43

- d) Apabila majikan tidak memenuhi secara layak makan dan pemondokan seperti yang dijanjikan;
- e) Apabila majikan tidak memberi cukup pekerjaan kepada pekerja yang upahnya ditetapkan berdasarkan hasil pekerjaan yang dilakukan;
- f) Apabila majikan tidak memberi atau cukup memberi bantuan yang diperjanjikan kepada pekerja yang upahnya ditetapkan berdasarkan hasil pekerjaan yang dilakukan;
- g) Apabila majikan dengan jalan lain secara keterlaluan melalaikan kewajiban yang dibebankan kepadanya oleh perjanjian;
- h) Apabila majikan dalam hal hubungan kerja tidak mencakupnya, menyuruh pekerja meskipun telah ditolak, untuk melakukan pekerjaan di perusahaan seorang majikan yang lain;
- i) Apabila terus berlangsungnya hubungan kerja bagi pekerja dapat menimbulkan bahaya besar yang mengancam jiwa, kesehatan, kesusilaan atau nama baiknya yang tidak terlihat pada waktu pembuatan perjanjian kerja;
- j) Apabila pekerja karena sakit atau alasan lain diluar kesalahannya menjadi tidak mampu melakukan pekerjaan yang diperjanjikan;⁶²

Sehingga apabila alasan yang digunakan pekerja untuk melakukan pengajuan PHK diberikan oleh pihak majikan dengan sengaja atau karena

⁶² Y.W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti, *Masalah Pemutusan Hubungan Kerja dan Mogok*, Bina Aksara, Jakarta, 1996, h. 58-59

kesalahannya, maka pihak majikan harus membayar ganti rugi menurut masa kerja pekerja atau ganti rugi sepenuhnya.⁶³

Namun konstruksi hukum di dalam Pasal 169 UU Ketenagakerjaan mengenai permohonan PHK oleh buruh tidaklah sama dengan yang ada di dalam Pasal 162 UU Ketenagakerjaan mengenai pengunduran diri oleh buruh atas kemauan sendiri. Dalam hal pekerja/buruh berhak atas uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, buruh hanya berhak atas uang pisah. Jumlah yang pisah bergantung pada perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Tidak demikian dengan permohonan PHK oleh pekerja/buruh. Alasan disebutkan terbatas oleh sebagai konsekuensi atas hal ini buruh berhak atas pesangon.⁶⁴

1. PHK demi hukum;

PHK demi hukum terjadi karena alasan berakhirnya jangka waktu kerja yang telah disepakati habis atau apabila pekerja/buruh meninggal dunia. Berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, suatu perjanjian kerja berakhir apabila:

- 1) Pekerja meninggal dunia;
- 2) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;

⁶³ Lanny Ramli, *Op.cit*, h.44

⁶⁴ Abdul R. Budiono, 2011, *Hukum Perburuhan*, PT. Indeks, Jakarta, h.69

- 3) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- 4) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya pemutusan hubungan kerja.

Adapun PHK demi hukum ini dapat dilakukan dengan beberapa alasan sesuai dengan ketentuan Pasal 154 UU Ketenagakerjaan, antara lain:

- a) Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b) Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- c) Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
- d) Pekerja/buruh meninggal dunia.

C. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

Indonesia memiliki hukum positif yang salah satunya adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan) yang mengatur mengenai segala hal yang

terkait di bidang ketenagakerjaan. Karena tidak dapat dipungkiri dalam pelaksanaannya, ketenagakerjaan memiliki ruang lingkup yang sangat besar karena didalamnya mengatur tentang hak dan kewajiban pekerja/buruh maupun pengusaha/pelaku usaha. Tidak hanya itu, UU Ketenagakerjaan juga menjadi dasar hukum pelaksanaan PHK di Indonesia.

Berdasarkan Pasal 56 Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibagi menjadi dua yaitu perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu atau yang disebut dengan PKWT dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu PKWTT. Peraturan pelaksanaan terkait kedua perjanjian kerja tersebut juga telah diatur di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Kepmen 100/2004).

Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut PHI) berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Perselisihan yang terjadi akibat adanya PHK juga menjadi salah satu jenis

perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan di dalam Pasal 2 UU PPHI.

D. Syarat Sah Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Ketenagakerjaan, PHK adalah pengakhiran pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya sebagian untuk menjalankan pekerjaan.

Pada faktanya, PHK itu sah ketika para pihak telah menerimanya secara sukarela. Namun jika salah satu pihak tidak menerima atau mempersoalkan PHK tersebut maka PHK dianggap sah ketika sudah ada penetapan atau putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga sebelum adanya penetapan atau keputusan maka PHK yang dikeluarkan oleh pengusaha adalah batal demi hukum.⁶⁵

PHK merupakan jalan terakhir yang dapat digunakan dalam sebuah hubungan kerja. Karena seperti yang disyaratkan di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan UU PHI bahwa dalam sebuah perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan terlebih dahulu dalam upaya-upaya yang telah diatur di dalam UU PPHI.

⁶⁵ Boris Tampubolon, 2018, "Kapan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) itu Sah?", <https://konsultanhukum.web.id/kapan-pemutusan-hubungan-kerja-phk-itu-sah/>. diakses pada 01 April 2023 pukul 15.23 WIB

1) Penyelesaian Melalui Bipartit

Berdasarkan Pasal 3 ayat (1) UU PPHI upaya penyelesaian melalui bipartit wajib dilakukan terlebih dahulu untuk mencapai mufakat secara musyawarah. Perundingan bipartit berdasarkan pasal 1 angka 10 UU PPHI adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Upaya ini dilakukan selama maksimal 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Namun apabila dalam waktu tiga puluh hari tersebut masih belum mencapai musyawarah, maka upaya penyelesaian bipartit ini dianggap gagal.

Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam dalam pasal 3 UU PPHI telah mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak untuk kemudian didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama. Perjanjian bersama yang telah didaftarkan akan mendapatkan akta bukti pendaftaran Perjanjian bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama. Namun apabila perundingan Bipartit gagal maka salah satu atau para pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian bipartit telah dilakukan sebelumnya (Pasal 4 UU PPHI).

2) Penyelesaian Melalui Mediasi

Mediasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral (Pasal 1 angka 11 UU PPHI). Sesuai dengan ketentuan pasal 8 UU PPHI, penyelesaian perselisihan melalui mediasi ini dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

Berdasarkan Pasal 13 UU PPHI, apabila upaya penyelesaian melalui mediasi berhasil mencapai kesepakatan maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta di daftar di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum para pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapat akta bukti pendaftaran. Namun, dalam hal tidak tercapainya kesepakatan diantara para pihak, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis untuk disampaikan kepada para pihak. Dalam hal anjuran tertulis tersebut ditolak oleh salah satu atau para pihak, maka salah satu atau para pihak dapat mengajukan penyelesaian perselisihan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat.

3) Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dapat dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi bidang ketenagakerjaan

Kabupaten/Kota. Sedangkan pengertian penyelesaian melalui konsiliasi ini sendiri seperti yang tertuang di dalam Pasal 1 angka 13 UU PPHI adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Penyelesaian yang dilakukan oleh konsiliator ini hanya dapat dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak (Pasal 18 Ayat (2) UU PPHI).

Menurut Pasal 23 UU PPHI dalam hal tercapainya kesepakatan melalui upaya konsiliasi ini, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum para pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Namun apabila kesepakatan tidak tercapai maka sesuai dengan ketentuan pasal 24 ayat (1) UU PPHI salah satu pihak dapat mengajukan gugatan penyelesaian perselisihan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat.

Selain itu, di dalam UU Ketenagakerjaan sebetulnya telah mengamanatkan agar pengusaha dan pekerja harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK. Namun tidak dapat dipungkiri, PHK hingga kini masih marak terjadi berdasarkan alasan atau suatu keadaan tertentu. Namun,

pengusaha tidak diperbolehkan melakukan PHK dengan beberapa alasan, antara lain seperti yang tertulis di dalam Pasal 153 ayat (1):

- a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. pekerja/buruh menikah;
- e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

- h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

E. Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

Sebagaimana diatur di dalam pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan, PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Sehingga, segala hubungan atau hal terkait pekerjaan telah berakhir diantara pekerja dan pengusaha. Di dalam UU Ketenagakerjaan dan UU PPHI telah diamanatkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah untuk mengupayakan agar tidak terjadinya PHK namun terkadang hal tersebut tidak dapat dihindari lagi, sehingga PHK adalah sah apabila dengan syarat telah mendapatkan ketetapan dari pengadilan hubungan industrial, dengan kata lain PHK yang tidak memiliki penetapan dari pengadilan hubungan industrial batal demi hukum atau tidak sah.

Seperti yang telah diamanatkan di dalam Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan bahwa pengusaha wajib untuk membayarkan uang

pesangon, dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja yang di PHK. Sehingga berdasarkan hal tersebut, diketahui bahwa pemberian hak kepada pekerja/buruh karena PHK yang dilakukan adalah sah. Tiga jenis hak yang seharusnya diterima oleh pekerja yang di PHK, antara lain:

1) Uang pesangon;

Di dalam UU Ketenagakerjaan tidak memberikan pengertian mengenai uang pesangon. Namun berdasarkan yang tertuang di dalam Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, dapat disimpulkan bahwa uang pesangon adalah sejumlah pembayaran oleh pengusaha kepada pekerja/buruh karena adanya PHK. Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud, diatur di dalam Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yaitu:

- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;

- e. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
- g. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

2) Uang penghargaan masa kerja

Pengertian mengenai uang penghargaan masa kerja juga tidak diuraikan secara jelas di dalam UU Ketenagakerjaan. Sehingga, dapat diambil kesimpulan bahwa pada dasarnya uang penghargaan masa kerja tidak berbeda jauh dengan uang pesangon, namun yang membedakan untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja diperlukan masa kerja sesuai yang ditetapkan di Pasal 156 UU Ketenagakerjaan, sedangkan uang pesangon tidak mensyaratkan hal tersebut. Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud ditetapkan sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3) yaitu:

- a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;

- d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat), 8 (delapan) bulan upah;

3) Uang pengganti hak yang seharusnya diterima;

Selain itu, masih terdapat uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana diatur dalam pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, yaitu:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan 1 ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Tidak hanya itu, pekerja/buruh berhak melakukan pengunduran diri yaitu mengajukan permohonan untuk berhenti bekerja. Namun di dalam pasal 162 ayat (3) UU Ketenagakerjaan terdapat beberapa persyaratan

yang harus dipenuhi oleh pekerja yang ingin melakukan pengunduran diri, antara lain:

- a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- b. Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
- c. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Ada beberapa pengaturan tambahan di dalam pemberian uang pesangon terhadap pekerja/buruh sesuai dengan perjanjian kerja yang telah ditetapkan, antara lain PKWTT dan PKWT:

a. PKWTT

Secara umum, bagi pekerja yang telah bekerja sebagai pekerja tetap atas PKWTT tentu akan mendapatkan uang pesangon. Namun terdapat beberapa pengecualian untuk suatu hal tertentu yang juga telah ditetapkan berdasarkan UU Ketenagakerjaan, antara lain:

Pertama, sesuai dengan yang tertulis di dalam pasal 163 UU Ketenagakerjaan yaitu pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja atas alasan perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebanyak 2 kali dari ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 kali dari ketentuan pasal 156 ayat (3) dan yang penggantian hak sesuai Pasal 158 ayat (4). Sehingga dalam keadaan tertentu yang

telah disyaratkan oleh undang-undang dapat berkonsekuensi terhadap jumlah pesangon.⁶⁶

Kedua, pada Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan juga ditentukan bahwa pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) apabila pengusaha melakukan PHK karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tapi karena melakukan efisiensi.

Ketiga, berdasarkan pengaturan pada Pasal 167 ayat (5) UU Ketenagakerjaan dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami PHK karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha juga wajib memberikan uang pesangon sebesar 2 kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Keempat, pekerja yang mengajukan permohonan PHK kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan alasan yang ditentukan pada Pasal 169 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dan permohonannya diterima maka berdasarkan pasal 169 ayat (2) UU Ketenagakerjaan juga akan mendapatkan memberikan uang pesangon

⁶⁶ Abdul R. Budiono, *Op.Cit*, h.69

sebesar 2 kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Kelima, merujuk pada pasal 172 UU Ketenagakerjaan dalam hal pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan, cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya melebihi 12 bulan maka dapat mengajukan PHK dan akan mendapatkan uang pesangon sebesar 2 kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

b. PKWT

Menurut Kepmen 100/2004 pengertian untuk PKWT yaitu: "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu." Pengaturan mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan yang termasuk dalam waktu tertentu, telah di atur di dalam Kepmen 100/2004.

Berdasarkan ketentuan diatas, apabila PKWT telah berakhir maka pekerja/buruh tidak berhak untuk mendapatkan uang pesangon. Perjanjian kerja juga salah satunya dapat berakhir apabila telah berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja sesuai dengan Pasal 61 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Namun apabila salah satu pihak mengajukan

untuk mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja yang ditetapkan maka berdasarkan pengaturan pada pasal 62 UU Ketenagakerjaan pihak yang mengakhiri wajib untuk membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.⁶⁷

Namun apabila PHK yang dilakukan oleh pengusaha tidak mendapatkan penetapan atau putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka PHK yang diterbitkan oleh pengusaha adalah batal demi hukum atau dianggap tidak pernah ada. Sehingga demi hukum pekerja wajib untuk dipekerjakan kembali dan berhak atas upah dan hak lain seperti pekerja yang lainnya.

⁶⁷ Letezia Tobing, 2015, "Adakah Pesangon Bagi Karyawan Kontrak?", URL: <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt560b6b4ee463f/adakah-pesangon-bagi-karyawan-kontrak.htm> diakses pada 01 April 2023 pukul 15.23 WIB.