

# **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.

Kesejahteraan merupakan hal yang diinginkan oleh setiap orang dalam kehidupannya. Manusia dikatakan sejahtera adalah ketika seluruh kebutuhannya dapat terpenuhi melalui berbagai usaha yang dilakukan untuk memperoleh kesejahteraan tersebut. Pada dasarnya kebutuhan utama manusia atau kebutuhan primer yaitu sandang, pangan, dan papan. Situasi dimana seseorang telah memiliki pakaian untuk dipakai dalam kegiatan sehari – hari, makanan dan minuman yang di konsumsi untuk menjalankan aktivitas sehari hari, karena sejatinya manusia butuh makan, butuh energi untuk menunjang kegiatannya sehari- hari dan untuk bertahan hidup, selain itu manusia juga membutuhkan papan yaitu tempat tinggal untuk berteduh. Ketiga aspek tersebut harus dapat terpenuhi untuk mencapai kesejahteraan.

Dalam pelaksanaan pembangunan, tenaga kerja mempunyai peran dan arti yang penting sebagai suatu unsur penunjang untuk berhasilnya pembangunan nasional. Disadari bahwa 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.<sup>1</sup>

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

---

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

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 (regulator).<sup>2</sup>

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.<sup>3</sup>

Dengan adanya perjanjian kerja maka timbul kewajiban satu pihak

---

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

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

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 : Perjanjian tertulis, yaitu perjanjian yang sifatnya tertentu atau adanya kesepakatan para pihak bahwa perjanjian yang dibuat harus secara tertulis agar lebih ada kepastian hukum, dan 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.<sup>4</sup>

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

---

<sup>4</sup> Zaeni Asyhadie, *Peradilan Hubungan Industrial...*, h. 2.

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 dimuka 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 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.<sup>5</sup>

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

---

<sup>5</sup> Zaeni Asyhadie, *Peradilan Hubungan Industrial...*, h. 2.

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 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.<sup>6</sup>

PHK yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua

---

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

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 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.<sup>7</sup>

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

---

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

terlindungi, perusahaan yang memutuskan hubungan kerja dengan praktik rekayasa, bahkan ada perusahaan yang tidak memberikan hak-hak penuh para karyawan nya yang di PHK, seperti pemberian uang pesangon yang tidak sesuai dan lain sebagainya.

Penggugat Indra Gunawan Simamora mulai Bekerja sejak tanggal 18 Oktober 2012 Sampai dengan 30 Juni 2022,yaitu selama 10 (sepuluh) tahun 10 (bulan) bulan, Jabatan sebagai *Head kolektor*, Nomor Induk Karyawan : 220124994 dengan upah/ gaji Rp. 5.622.000,- setiap bulan (Lima juta Enam Ratus Dua puluh dua Ribu Rupiah)

Penggugat Eko Rizal Mulai Bekerja sejak tanggal 05 Mei 2018 Sampai dengan 04 Juli 2022 yaitu selama 4 (empat ) Tahun 2 ( dua ) Bulan, Jabatan sebagai *Head kolektor*, Nomor Induk Karyawan :220181574 dengan upah/ gaji Rp 4.941.040,- setiap bulan (Empat Juta Sembilan Ratus Empat Puluh Satu Ribu Empat Puluh Rupiah)

Pada tanggal 4 Juli 2022 Tergugat (PT.Mega Central Finance) memberikan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat I terhitung sejak 30 Juni 2022 dengan alasan pelanggaran SOP Perusahaan, pada tanggal 4 Juli 2022 Tergugat (PT.Mega Central Finance) memberikan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat I terhitung sejak 30 Juli 2022 dengan alasan pelanggaran SOP Perusahaan, selama Para Penggugat bekerja dengan Tergugat (PT.Mega Central Finance) belum pernah Mendapat Surat Peringatan (SP) 1 (satu), Surat Peringatan (SP) II (dua), dan Surat Peringatan (SP) III (tiga) dari



PT.Mega Central Finance

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai pemutusan hubungan kerja dengan judul tesis: **Pertanggungjawaban Hukum Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Adanya Peringatan Dan Tidak Bisa Dicairkannya Tabungan Dana Pensiun (Studi Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1030 K/Pdt.Sus-PHI/2023)**

### **B. Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana aturan hukum pemenuhan hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam perjanjian kerja setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja?
2. Bagaimana pertanggungjawaban hukum atas tidak dipenuhinya hak-hak setelah dilakukannya pemutusan hubungan kerja?
3. Bagaimana pertimbangan hakim atas sengketa pemutusan hubungan kerja dalam Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1030 K/Pdt.Sus-PHI/2023?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian dalam penulisan tesis ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa aturan hukum pemenuhan hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam perjanjian kerja setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pertanggungjawaban hukum atas tidak dipenuhinya hak-hak setelah dilakukannya pemutusan hubungan kerja.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pertimbangan hakim atas sengketa pemutusan hubungan kerja dalam Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1030 K/Pdt.Sus-PHI/2023.

#### **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.<sup>8</sup>

Kata teoritik atau teoritis atau *theoretical* berarti berdasarkan pada teori, mengenai atau menurut teori.<sup>9</sup> 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.<sup>10</sup> 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.”<sup>11</sup> Kedudukan teori dalam suatu penelitian hukum sangat penting, di mana

---

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

<sup>9</sup> Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 2001, h. 156

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

<sup>11</sup> Peter 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.<sup>12</sup>

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.<sup>13</sup>

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.<sup>14</sup>

#### **a. 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.”<sup>15</sup> 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.

---

<sup>12</sup>Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010, h. 254.

<sup>13</sup>*Ibid.*, h. 253.

<sup>14</sup>*Ibid.*

<sup>15</sup> 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.

Substansi juga mencakup hukum yang hidup (*living law*), bukan hanya aturan yang ada dalam kitab undang-undang (*law books*).

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.<sup>16</sup>

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.”<sup>17</sup>

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 *Bureucratic and Social Engineering*.

---

<sup>16</sup>*Ibid.* h. 20.

<sup>17</sup> Soerjono Soekanto, *Kegunaan Sosiologi hukum Bagi Kalangan Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1991, h. 11.

Romli Atmasasmita mengemukakan, hukum harus memegang peranan dalam memberdayakan masyarakat dan birokrasi untuk mewujudkan masyarakat madani.<sup>18</sup> 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:<sup>19</sup>

- 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

---

<sup>18</sup> Romli Atmasasmita, 2012, *Teori Hukum Integratif, Rekonstruksi Terhadap Teori Hukum Pembangunan dan Teori Hukum Progresif*, Yogyakarta, Genta Publishing, h. 64.

<sup>19</sup> *Ibid.*, h. 65-66.

sedang membangun, apabila suatu perubahan itu hendak dilakukan dengan teratur dan tertib, maka hukum merupakan sarana yang tidak dapat diabaikan dalam proses pembangunan.<sup>20</sup>

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.<sup>21</sup>

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.<sup>22</sup> 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.<sup>23</sup>

---

<sup>20</sup> Emma Nurita. 2014, *Cybernotary Pemahaman Awal dan Konsep Pemikiran*. Jakarta, Refika Aditama, h. 96.

<sup>21</sup> Soerjono Soekanto, *Op. Cit.*, h. 59.

<sup>22</sup> *Ibid.*, h. 59-50.

<sup>23</sup> Jimly Asshiddiqie, *Teori Hukum Hans Kelsen*, Komisi Yudisial, Jakarta, 2006, h. 21-22

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

### **b. 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.<sup>24</sup> 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).

---

<sup>24</sup>Bernard L. Tanya dkk, 2010, *Teori Hukum: Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, Yogyakarta, Penerbit Genta Publishing, h. 72-72.



Menurut aliran hukum alam menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara 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.<sup>25</sup>

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.<sup>26</sup>

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

---

<sup>25</sup> Satjipto Rahardjo, *Op. Cit.*, h. 53.

<sup>26</sup> *Ibid.*, h. 54.

mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan sosial.<sup>27</sup>

Phillipus M. Hadjon menjelaskan bahwa :

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.<sup>28</sup>

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.<sup>29</sup>

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

---

<sup>27</sup> *Ibid.*, h. 55.

<sup>28</sup> Phillipus M. Hadjon, 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya, PT. Bina Ilmu, h. 29.

<sup>29</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Prenada Kencana Media Group, Jakarta, 2008, h. 158.

kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang dibebankan atau dilakukan oleh negara terhadap individu.<sup>30</sup> 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.<sup>31</sup>

Kepastian hukum sangat identik dengan pemahaman positivisme hukum. Positivisme hukum berpendapat bahwa satu-satunya sumber hukum adalah undang-undang, sedangkan peradilan berarti semata-mata

---

<sup>30</sup> Dominikus Rato, *Filsafat Hukum Mencari dan Memahami Hukum*, Laskbang Pressindo, Yogyakarta, 2010, h. 59.

<sup>31</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Op. Cit.*, h. 35.

penerapan undang-undang pada peristiwa yang konkrit.<sup>32</sup> Undang-undang dan hukum diidentikkan,<sup>33</sup> 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.<sup>34</sup>

### c. 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.<sup>35</sup>

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

---

<sup>32</sup> Lilik Rasyidi dan Ira Thania Rasyidi, 2004, *Dasar-Dasar Filsafat dan Teori Hukum*, Bandung, PT. Citra Aditya Bhakti, h. 42-43.

<sup>33</sup> Pontang Moerad, 2005, *Pembentukan Hukum Melalui Putusan Pengadilan Dalam Perkara Pidana*, Bandung, Alumni, h. 120.

<sup>34</sup> Philipus M. Hadjon, 1998, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Surabaya, Bina Ilmu, h. 72.

<sup>35</sup> 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.<sup>36</sup>

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.<sup>37</sup>

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.<sup>38</sup>

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

---

<sup>36</sup> *Ibid.*, h. 25.

<sup>37</sup> Jhon Rawls, 2006, *A Theory of Justice, Teori Keadilan*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, h. 26.

<sup>38</sup> Soedjono 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.<sup>39</sup>

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.<sup>40</sup>

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

---

<sup>39</sup>Jogi Nainggolan, 2015, *Energi Hukum Sebagai Faktor Pendorong Efektivitas Hukum*, Jakarta, Refika Aditama, h. 51.

<sup>40</sup>Faisal, 2015, *Ilmu Hukum, Sebuah Kajian Kritis, Filsafat, Keadilan dan Tafsir*, Yogyakarta, Thafamedia, h. 38.

aspek idealnya. Maksudnya adalah diaktualisasikan secara konkret menurut ukuran manfaatnya.<sup>41</sup>

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).<sup>42</sup> 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.<sup>43</sup>

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.<sup>44</sup> Secara teoritis dapat dikemukakan

---

<sup>41</sup> *Ibid.*, h. 39.

<sup>42</sup> Jogi Nainggolan, *Op. Cit.*, h. 51.

<sup>43</sup> Salim HS, dan Erlies Septiana Nurbani, *Op. Cit.*, h. 34.

<sup>44</sup> 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.<sup>45</sup>

#### **d. Teori Perjanjian Kerja**

Sering diistilahkan dengan perjanjian untuk melakukan pekerjaan, dan lazim juga digunakan istilah perjanjian pemburuhan. Secara umum, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian yang diadakan oleh dua orang (pihak) atau lebih. Satu pihak berjanji untuk memberikan pekerjaan dan pihak lain berjanji untuk melakukan pekerjaan tersebut. Dan juga perjanjian kerja dapat diartikan yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang satu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang (majikan), selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah.<sup>46</sup>

Maka dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja merupakan perjanjian yang diadakan oleh kedua belah pihak atau lebih untuk mengikatkan diri bekerja pada pihak lain selama waktu tertentu dengan menerima upah.

---

<sup>45</sup> Ridwan Syahrani, 2013, *Rangkuman Inti Sari Ilmu Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bakti, h. 21.

<sup>46</sup> Suhawardi K. Lubis, dkk. *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), h. 163



a. Macam-macam perjanjian kerja

Perjanjian kerja terdiri atas<sup>47</sup> :

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat dibuat:
  - a) Berdasarkan jangka waktu
  - b) Berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu
2. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap.  
Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu terjadi karena hal-hal sebagai berikut:
  - a) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin
  - b) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
    - 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
    - 2) Pekerjaan yang di perkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama, paling lama tiga tahun
    - 3) Pekerjaan yang bersifat musiman
    - 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan
  - c) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap
  - d) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atau jangka waktu tertentu diadakan dua tahun dan diperpanjang lebih dari satu kali untuk jangka waktu lebih dari satu tahun
  - e) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut berakhir tidak memberikan maksudnya secara tertulis kepada pekerja atau buruh yang bersangkutan
  - f) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu diadakan tidak melebihi masa tenggang waktu 30 hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama. Pembaruan perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini diadakan lebih dari satu kali dan lebih dari dua tahun

---

<sup>47</sup> F.X.Djulmialdji, *Perjanjian Kerja* (edisi revisi) (Jakarta: Sinar Grafik 2005), h. 11-

Adapun agar dapat disebut perjanjian kerja harus dipenuhi tiga unsur, yaitu sebagai berikut:

1. Ada orang di bawah pimpinan orang lain  
Adanya unsur perintah yang menimbulkan adanya pimpinan orang lain. Dalam perjanjian kerja, unsur perintah ini memegang peranan yang pokok sebab tanpa adanya unsur perintah, hal itu bukan perjanjian kerja.
2. Penunaian kerja  
Penunaian kerja maksudnya melakukan pekerjaan. Istilah melakukan pekerjaan dapat berarti persewaan tenaga kerja atau penunaian kerja. Dalam persewaan tenaga kerja yang bersangkutan dalam kerja adalah tenaga manusia, sehingga upah sebagai kontraprestasi dipandang dari sudut ekonomis. Dalam penunaian kerja, yang bersangkutan dalam kerja adalah manusia itu sendiri sehingga upah sebagai kontraprestasi dipandang dari sudut sosial ekonomis.
3. Adanya upah  
Adanya upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi bekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan. Jadi upah adalah imbalan termasuk tunjangan.<sup>48</sup>

Dengan terpenuhi tiga unsur di atas maka perjanjian yang memenuhi unsur yaitu ada perintah, pekerjaan dan upah disebut perjanjian kerja. Adapun pihak yang memerintah disebut pengusaha atau pemberi kerja, sedangkan pihak yang diperintah disebut pekerja atau buruh.

Adapun yang menjadi kewajiban pekerja dengan adanya hubungan hukum tersebut adalah :

- a. Mengerjakan sendiri pekerjaan yang diperjanjikan, kalau pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang khas
- b. Benar-benar bekerja sesuai dengan waktu perjanjian
- c. Mengerjakan pekerjaan dengan tekun, cermat dan teliti

---

<sup>48</sup> F.X.Djulmialdji, *Perjanjian Kerja* (edisi revisi) (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), h 7-9

- d. Menjaga keselamatan barang yang dipercayakan kepadanya untuk dikerjakannya, sedangkan kalau bentuk pekerjaan itu berupa urusan, mengurus urusan tersebut sebagaimana mestinya.
- e. Mengganti kerugian kalau ada barang yang rusak, dalam hal ini apabila kerusakan tersebut dilakukan dengan kesengajaan atau kelengahannya (alpa).<sup>49</sup>

Sedangkan yang menjadi hak-hak pekerja yang wajib dipenuhi oleh pemberi pekerja adalah :

1. Hak untuk memperoleh pekerjaan
2. Hak atas upah sesuai dengan yang telah diperjanjikan
3. Hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan
4. Hak atas jaminan sosial, terutama sekali menyangkut bahaya-bahaya yang dialami oleh si pekerja dalam melakukan pekerjaan.

## **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 menghindarkan perbedaan pengertian dan penafsiran dari suatu istilah yang dipakai. Selain itu dipergunakan juga untuk memberikan pegangan pada proses penelitian ini. Menghindari terjadinya perbedaan

---

<sup>49</sup> Suhawardi K. Lubis, dkk. *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), h. 155

pengertian tentang konsep yang dipakai dalam penelitian ini, perlu dikemukakan mengenai pengertian konsep yang akan digunakan, sebagai berikut:

1. Musyawarah adalah perundingan; perembukan; musyawarat;<sup>50</sup>
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 lain<sup>51</sup>
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

---

<sup>50</sup> Pusat Bahasa, *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2008, h. 989

<sup>51</sup> Pusat Bahaa, *Op.Cit.*, h. 743.

- hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang 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: **Pertanggungjawaban Hukum Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Adanya Peringatan Dan Tidak Bisa Dicairkannya Tabungan Dana Pensiun (Studi Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1030 K/Pdt.Sus-PHI/2023)** 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.<sup>52</sup>

### **2. Metode Pendekatan**

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

---

<sup>52</sup> 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*).<sup>53</sup>

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 1030 K/Pdt.Sus-PHI/2023.

### **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

---

<sup>53</sup> 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.<sup>54</sup>

### **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

---

<sup>54</sup> 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 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- 3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perelisihan Hubungan Industrial
- 4) Putusan Mahkamah Agung Nomor 1030 K/Pdt.Sus-PHI/2023;

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.<sup>55</sup>

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

---

<sup>55</sup> Ashofa, Burhan. 2001. Metode Penelitian Hukum. Jakarta: Rineka Cipta. h. 69.

## **BAB II**

### **ATURAN HUKUM PEMENUHAN HAK DAN KEWAJIBAN MASING-MASING PIHAK DALAM PERJANJIAN KERJA SETELAH TERJADINYA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

#### **A. Tanggung Jawab**

##### **1. Pengertian Tanggung Jawab**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) tanggung jawab memiliki arti bahwa tanggung jawab adalah kewajiban menanggung segala sesuatunya bila terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersalahkan, dan perkarakan. Dalam kamus hukum, tanggung jawab adalah suatu keharusan bagi seorang untuk melaksanakan apa yang telah diwajibkan kepadanya. Menurut hukum tanggung jawab adalah suatu akibat atas konsekuensi kebebasan seorang tentang perbuatannya yang berkaitan dengan etika atau moral dalam melakukan suatu perbuatan. Selanjutnya menurut Titik Triwulan pertanggungjawaban harus mempunyai dasar, yaitu hal yang menyebabkan timbulnya hak hukum bagi seorang untuk menuntut orang lain sekaligus berupa hal yang melahirkan kewajiban hukum orang lain untuk memberi pertanggungjawabannya.

Menurut hukum perdata dasar pertanggungjawaban dibagi menjadi dua macam, yaitu kesalahan dan resiko. Dengan demikian dikenal dengan pertanggungjawaban atas dasar kesalahan (*liability without based on fault*) dan pertanggungjawaban tanpa kesalahan yang dikenal (*liability*

*without fault*) yang dikenal dengan tanggung jawab resiko atau tanggung jawab mutlak (*strick liability*).

Prinsip dasar pertanggung jawaban atas dasar kesalahan mengandung arti bahwa seseorang harus bertanggung jawab karena ia melakukan kesalahan karena merugikan orang lain. Sebaliknya prinsip tanggung jawab resiko adalah bahwa konsumen penggugat tidak diwajibkan lagi melainkan produsen tergugat langsung bertanggung jawab sebagai resiko usahanya.<sup>56</sup>

## **2. Prinsip-prinsip Tanggung Jawab**

Prinsip tanggung jawab dalam hukum secara umum dibedakan sebagai berikut :

- a. Prinsip tanggung jawab berdasarkan unsur kesalahan (*liability based on fault*), yaitu ketika yang digugat tidak terbukti melakukan kesalahan maka yang tergugat bebas, dan penggugat harus bisa membuktikan kesalahan yang telah di tudukan kepada tergugat.
- b. Prinsip praduga untuk bertanggung jawab (*presumption of liability*), yaitu tergugat selalu dianggap bertanggungjawab sampai dia bisa membuktikan dia tidak bersalah, sehingga beban pembuktian ada pada si tergugat.<sup>57</sup>

---

<sup>56</sup> <http://www.google.digilib.unila.ac.id> diakses pada tanggal 1 April 2023 Pukul 14.00 Wib.

<sup>57</sup> <http://www.google.co.id/amp.s/kuliahade.wordpress.com/2010/10/16/perlindungankonsumen-prinsip-tanggung-jawab/amp> diakses pada tanggal 1 April 2023 Pukul 14.00 Wib

- c. Prinsip praduga untuk tidak selalu bertanggung jawab (*presumption of non liability*), yaitu adanya tanggung jawab terbatas yang akan di buktikan oleh seorang yang dituduh melakukan kesalahan.
- d. Prinsip tanggung jawab mutlak (*strict liability*), yaitu biasanya prinsip ini diterapkan karena konsumen tidak dalam posisi menguntungkan untuk membuktikan adanya kesalahan dalam suatu proses produksi dan distribusi yang kompleks, serta asas ini dapat memaksa produsen lebih berhati-hati. Produk liability dapat dilakukan berdasarkan tiga hal :
  - (1) melanggar jaminan, misalnya khasiat tidak sesuai janji,
  - (2) ada unsur kelalaian, lalai memenuhi standar pembuatan obat yang baik
  - (3) menerapkan tanggung jawab mutlak.
- e. Prinsip tanggung jawab dengan pembatasan (*limitation of liability*), yaitu tanggung jawab oleh konsumen yang di batasi dengan ganti kerugian yang sudah ditetapkan.<sup>58</sup>

## **B. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dari Tindakan PHK**

Lingkup perlindungan terhadap pekerja atau buruh menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi :

- a. Perlindungan mengenai hak dasar pekerja untuk musyawara mufakat dengan pemberi kerja;
- b. Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja;

---

<sup>58</sup> [www.suduthukum.com/2017/02/tanggung-jawab-hukum.html](http://www.suduthukum.com/2017/02/tanggung-jawab-hukum.html) diakses pada tanggal 01 April 2023 Pukul 17:45 Wib

- c. Perlindungan yang khusus bagi pekerja wanita, anak, dan berkecukupan khusus (cacat);
- d. Perlindungan mengenai upah, kesejahteraan, dan jaminan social tenaga kerja.

Perlindungan tenaga kerja yang bertujuan untuk menjamin keberlangsungan system hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai dengan adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Oleh karena itu pemberi kerja wajib menjalankan ketentuan perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>59</sup>

Menurut UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Berdasarkan ketentuan UU Ketenagakerjaan tersebut, maka dapat dipahami bahwa PHK merupakan opsi terakhir dalam penyelamatan sebuah perusahaan. UU Ketenagakerjaan sendiri mengatur bahwa perusahaan tidak boleh seenaknya saja memPHK karyawannya, terkecuali karyawan/pekerja yang bersangkutan telah terbukti melakukan pelanggaran berat dan dinyatakan oleh pengadilan bahwa sipekerja yang dimaksud telah melakukan kesalahan berat yang mana putusan pengadilan dimaksud telah memiliki kekuatan hukum tetap.<sup>60</sup>

---

<sup>59</sup> Eko Wahyudi, dkk., *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), h. 32-33.

<sup>60</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 175.

Pemutusan hubungan kerja berarti suatu keadaan dimana buruh berhenti bekerja dari majikannya, hakikat PHK bagi para buruh merupakan awal dari penderitaan, maksudnya bagi buruh permulaan dari segala penderitaan, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya. Pengusaha, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (pasal 151 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003). Selanjutnya berdasarkan pasal 151 ayat 2 dan 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

- (2) Dalam hal segala upaya dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat di hindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib di rundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja atau buruh jika pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksudkan dalam ayat 2 benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pemutusan hubungan kerja harus dijadikan tindakan terakhir jika ada perselisihan hubungan industrial, pengusaha dalam menghadapi pekerja hendaknya :



- 1) Menganggap para pekerja sebagai partner yang akan membantunya untuk menyukseskan tujuan usaha.
- 2) Memberikan imbalan yang layak terhadap jasa-jasa yang telah dikerahkan oleh partnernya itu, berupa penghasilan yang layak dan jaminan-jaminan social tertentu, agar dengan demikian pekerja tersebut dapat bekerja lebih produktif.
- 3) Menjalin hubungan baik dengan para pekerjanya.<sup>61</sup>

Para pekerja yang bekerja pada perusahaan harus mengimbangi jalinan atau hubungan kerja dengan kerja nyata yang baik, penuh kedisiplinan, dan tanggung jawab agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan penuh keberhasilan bagi kepentingan pekerja itu sendiri. Segala hal yang kurang wajar di dalam perusahaan tersebut akan diselesaikan dengan musyawarah dan mufakat seperti perselisihan yang terjadi dalam suatu keluarga besar.

Dengan demikian usaha produksi perusahaan tidak akan terganggu karena kedua belah pihak saling memperhatikan, saling menghargai, saling bekerjasama dan saling berkegiatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Agar kedua belah pihak dapat mewujudkan keberhasilan perlu adanya kendali, dan kendali itu berwujud ketentuan hukum dan peraturan-peraturan yang berlaku.

Jadi, baik pemberi pekerja maupun yang diberi pekerjaan harus terkendali atau harus menundukkan diri dan patuh untuk mengikuti segala

---

<sup>61</sup> Sunindia Y.W dan Ninik Widiyanti, *Masalah PHK dan Pemogokan*, (Jakarta: Bina Aksara, 1998), h. 129-137.

ketentuan dan peraturan yang berlaku, harus bertanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan wewenang masing-masing sehingga keserasian dan keselarasan akan selalu terwujud.<sup>62</sup>

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, terlebih bagi pekerja yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha. Karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, dan finansial sebab :

- 1) Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, buruh telah kehilangan mata pencaharian.
- 2) Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya.
- 3) Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.<sup>63</sup>

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya pemutusan hubungan kerja khususnya bagi buruh dan keluarganya Imam Soepomo berpendapat bahwa, pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari

---

<sup>62</sup> G. Kartasapoetra, dkk, *Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, (Bandung: Armico, 1983), h. 13.

<sup>63</sup> Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1988), h. 97.

keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya.<sup>64</sup>

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

- (1) Pekerja dalam masa percobaan, bila disyaratkan secara tertulis sebelumnya.
- (2) Pekerja mengajukan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.
- (3) Pekerja mencapai usia pension.
- (4) Pekerja meninggal dunia.

Batasan pemberian izin Pemutusan Hubungan Kerja digantungkan pada alasannya, yaitu izin yang tidak diberikan atau karena alasan yang dilarang. Berdasarkan ketentuan Pasal 153 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 :

- a. Bekerja berhalangan masuk karena sakit menurut keterangan dokter Selama waktu 12 bulan secara terus-menerus.
- b. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap Negara.

---

<sup>64</sup> Nikodemus Maringan, "*Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara Sepihak oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,*" Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion, vol. 3 no. 3 (2015), h. 3. <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/LO/> (Diakses 01 April 2023).

- c. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agama.
- d. Pekerja menikah.
- e. Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya.
- f. Pekerja mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam suatu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja atau PKB.
- g. Pekerja mendirikan, menjadi anggota atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan serikat di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau PKB.
- h. Pekerja 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 dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhan dapat dipastikan.<sup>65</sup>

Dalam literatur hukum ketenagakerjaa, dikenal adanya beberapa jenis pemutusan hubungan kerja (PHK), yaitu :

- 1) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Demi Hukum Pemutusan hubungan kerja demi hukum adalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi

---

<sup>65</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

dengan sendirinya sehubungan dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian yang dibuat oleh majikan dan buruh atau apabila buruh meninggal dunia. Berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, perjanjian kerja berakhir apabila :

- a) Pekerja meninggal dunia.
- b) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
- c) Adanya keputusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mempunyai kekuatan hukum tetap.
- d) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

berdasarkan ketentuan Pasal 1603 e Burherlijk wetboek, pengertian waktu tertentu yang menentukan berakhirnya suatu hubungan kerja ditetapkan dalam perjanjian, atau ditetapkan dalam peraturan perundangundangan serta kebiasaan.

## 2) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pengadilan

Masing-masing pihak dalam perjanjian kerja dapat meminta pengadilan negeri agar hubungan kerja diputus berdasarkan alasan penting. PHK oleh pengadilan bisa terjadi dengan alasan :

- a) PHK karena perusahaan pailit (berdasarkan putusan Pengadilan Niaga) pasal 165

b) PHK terhadap anak yang tidak memenuhi syarat untuk bekerja yang digugat melalui lembaga PPHI

c) PHK karena berakhirnya Perjanjian Kerja.

3) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pekerja/buruh

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh ialah pemutusan hubungan yang timbul karena kehendak pekerja atau buruh secara murni tanpa adanya rekayasa dari pihak lain. Pihak buruh dapat saja memutuskan hubungan kerjanya dengan persetujuan pihak majikan pada setiap saat yang dikehendaki, bahkan buruh juga berhak memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa persetujuan majikan. Selain itu, berdasarkan ketentuan Pasal 169 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :

a) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh.

b) Membujuk 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 bulan berturut-turut atau lebih.

d) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh.

e) Memerintahkan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.<sup>66</sup>

#### 4) Pemutusan Hubungan Kerja oleh Majikan/pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh majikan/pengusaha ialah pemutusan hubungan kerja 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 pengangguran tenaga kerja, perusahaan tutup karena marugi, perubahan status dan sebagainya. Menurut pasal 151 UU No. 13 tahun 2003, bahwa pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha harus memperoleh penetapan terlebih dahulu dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Jadi, memPHK pekerja atau buruh tidak bisa sekehendak pengusaha. Kesemuanya diatur pada pasal 158 UU No.13 tahun 2003.

Adapun pemutusan hubungan kerja yang tidak layak, antara lain :

- a) Jika antara lain tidak menyebutkan alasannya.
- b) Jika alasannya PHK itu di cari-cari atau alasannya palsu.
- c) Jika akibat pemberhentian itu bagi pekerja/buruh adalah lebih berat daripada keuntungan pemberhentian itu bagi majikan.
- d) Jika buruh diberhentikan bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang atau kebiasaan mengenai susunan staf atau aturan

---

<sup>66</sup> Eko Wahyudi, dkk., *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), h. 90-94.

ranglajs (seniority rules), dan tidak ada alasan yang penting untuk tidak memenuhi ketentuan ini.

Sanksi atau hukuman bagi pemutusan hubungan kerja yang tidak beralasan, yaitu :

- a) Pemutusan tersebut adalah batal dan pekerja yang bersangkutan harus ditempatkan kembali pada kedudukan semula.
- b) Pembayaran ganti rugi kepada pekerja tersebut. Dalam hal ini pekerja berhak memilih antara penempatan kembali atau mendapatkan ganti rugi.<sup>67</sup>

Adapun prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK) menurut UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

- 1) Sebelumnya semua pihak (pengusaha, pekerja, atau buruh) harus melakukan upaya untuk menghindarkan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK).
- 2) Apabila tidak dapat dihindari, pengusaha dan pekerja mengadakan perundingan.
- 3) Jika perundingan berhasil, maka mereka membuat persetujuan bersama.
- 4) Namun apabila tidak berhasil, maka pengusaha mengajukan permohonan penetapan disertai dasar dan alasan-alasannya kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Sambil menunggu pengeturan lebih lanjut mengenai Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka untuk saat ini

---

<sup>67</sup> G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, (Jakarta: Sinar Grafindo, 1992), h. 287.



permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja masih disampaikan kepada :

- 1) Panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah (P4D) untuk pemutusan hubungan kerja (PHK) pekerja atau buruh dengan jumlah kurang dari 10 orang;
- 2) Panitia penyelesaian perselisihan perburuhan pusat (P4P) untuk pemutusan hubungan kerja (PHK) pekerja atau buruh dengan jumlah lebih dari 10 orang;
- 3) Selama belum ada penetapan atau putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kedua pihak tetap melaksanakan segala kewajiban masing-masing dimana pekerja atau buruh tetap menjalankan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah.<sup>41</sup>

Menurut UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 156 bilamana terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

- 1) Uang Pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada buruh/pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja buruh/pekerja yang bersangkutan. Perhitungan uang pesangon di atur dalam UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 156 (2) sebagai berikut :

- a) Masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 bulan upah; <sup>41</sup> Eko Wahyudi, dkk., Hukum Ketenagakerjaan, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), h. 96-98. 41

- b) Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah;
- c) Masa kerja 2 tahun atau lebih tapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah;
- d) Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah;
- e) Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah;
- f) Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan kerja;
- g) Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah;
- h) Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah;
- i) Masa kerja 8 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 9 bulan upah.

## 2) Uang penghargaan masa kerja

Perhitungan uang penghargaan masa kerja ditetapkan dalam UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 156 (3) sebagai berikut :

- a) Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah;
- b) Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah;

- c) Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah;
  - d) Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah;
  - e) Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah;
  - f) Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah;
  - g) Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah;
  - h) Masa kerja 24 tahun atau lebih, 10 bulan upah.
- 3) Uang penggantian hak Uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh dalam UU Ketenagakerjaan, meliputi :
- a) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
  - b) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja;
  - c) Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
  - d) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak

yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas upah pokok dan segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya.

Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari. Sedangkan untuk upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota.<sup>68</sup>

### **C. Tanggung Jawab Perusahaan Atas Pemenuhan Hak-Hak Pekerja**

#### **a. Hak-hak para pihak dalam perjanjian kerja**

Dalam KUHPerdara ketentuan mengenai hak pekerja diatur dalam pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c KUHPerdara yang pada intinya membahas tentang :

##### 1) Hak untuk menerima upah

Dimana pada dasarnya bekerja bertujuan untuk mendapatkan upah, hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah yang akan diberikan kepada tenaga kerja dan dibayar oleh pengusaha yang dikenal dengan nama upah minimum.

---

<sup>68</sup> Lalu Husni, Pengantar *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* Edisi Revisi, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 185-188

## 2) Hak untuk istirahat/cuti

Hak atas untuk istirahat ini sangat penting yang bertujuan untuk menghilangkan rasa jenuh dan bosan seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian pekerja dapat diberikan cuti tahunan selama 12 hari kerja, selain itu pekerja juga berhak atas cuti panjang selama 2 bulan setelah pekerja melakukan pekerjaan yang secara terusmenerus selama 6 tahun kerja pada suatu perusahaan.

## 3) Hak pekerja untuk mendapatkan jaminan kesehatan

Jaminan kesehatan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, kematian telah dijamin melalui perlindungan Jamsostek sebagaimana diatur dalam Undang-undang No.3 tahun 1992 tentang Jamsostek.

## 4) Hak untuk mendapatka surat keterangan/ surat pengalaman kerja

Dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang akan dilakukan, serta lamanya hubungan kerja (masa kerja). Surat keterangan tersebut sangatlah penting artinya sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga ia diperlakukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.<sup>69</sup>

Sedangkan hak-hak pekerja yang wajib dipenuhi oleh pemberi pekerjaan adalah sebagai berikut :

---

<sup>69</sup> Lihat Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Bab VIIA tentang Perjanjian Kerja Pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c, h. 324-325.

- 1) Hak untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.
- 2) Hak atas upah yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
- 3) Hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan
- 4) Hak atas jaminan social atas pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja.<sup>70</sup>

b. Kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja

1) Kewajiban buruh/pekerja

Didalam ketentuan mengenai kewajiban buruh/ pekerja juga diatur di dalam pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c KUHPerduta yang pada intinya adalah sebagai berikut :

- a. Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan yang telah disepakati oleh para pihak dalam surat perjanjian pekerjaan yang dibuatnya. Pekerjaan harus dilakukan sendiri karena melakukan pekerjaan itu bersifat kepribadian artinya kerja itu melekat pada diri pribadi, sehingga apabila pekerja/buruh meninggal dunia, hubungan kerja berakhir demi hukum. Oleh karena itu, pekerjaan itu tidak boleh diwakilkan atau diwariskan.<sup>71</sup>

---

<sup>70</sup> Suhrawardi K. Lubis dan Farid Wajdi, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta Timur: Sinar Grafika, 2012), h. 166.

<sup>71</sup> Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), h. 42.

- b. Buruh/pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha yang telah dituangkan kedalam surat perjanjian pekerjaan.
- c. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda akibat kesengajaan yang dilakukan oleh pekerja itu sendiri.

## 2) Kewajiban pengusaha

- a) Kewajiban membayar upah kepada pekerja secara tepat waktu.
- b) Kewajiban memberikan istirahat/cuti; pihak majikan atau pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur.
- c) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan bagi pekerja yang tinggal bersama dengan majikannya atau pemberi kerja.
- d) Kewajiban memberikan surat keterangan.<sup>72</sup>

---

<sup>72</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), h. 61-64.