

## LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul "TINJAUAN HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA PERORANGAN TANPA MEMBERIKAN HAK PESANGON (Studi Putusan Nomor 274/Pdt.Sus-Phi/2022/Pn Medan)" Oleh EVON KRISTIAN WARUWU NPM. 19600165 telah diujikan dalam sidang Meja Hijau Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas HKBP Nommensen Medan pada tanggal 30 September 2024 Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S-1) pada program Studi Ilmu Hukum.

### Panitia Ujian Meja Hijau

1. Ketua : Besty Habesahan S.H., M.H.  
NIDN. 0107046201
2. Sekretaris : August P. Silvan S.H., M.H.  
NIDN. 0101086201
3. Pembimbing I : Swedy Simamora S.H., M.H.  
NIDN. 0101046101
4. Pembimbing II : Titus Simamora S.H., M.H.  
NIDN. 0101046101
5. Penguji I : August P. Silvan S.H., M.H.  
NIDN. 0101086201
6. Penguji II : Swedy Simamora S.H., M.H.  
NIDN. 0101046101

*(Handwritten signatures of the panel members)*

Medan, 30 September 2024  
Mengesahkan

Dekan



*(Handwritten signature of Dr. Janipatar Simamora)*  
Dr. Janipatar Simamora, SH., M.H.  
NIDN. 0114018101

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam hubungan kerja yang berdasarkan perjanjian kerja pada dasarnya para pihak yakni pekerja dan pengusaha harus melaksanakan isi perjanjian kerja dengan baik. Dengan adanya perjanjian kerja yang telah disepakati bersama, maka lahir hak dan kewajiban diantara para pihak tersebut, contoh hak pekerja menerima upah dan kewajibannya melakukan pekerjaan yang diperintah oleh pengusaha, sedangkan kewajiban pengusaha yaitu membayar upah pekerja dan berhak memperoleh hasil dari pekerja yang dilakukan para pekerja.

Perjanjian kerja dalam Pasal 1 ayat 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Dengan adanya perjanjian kerja yang disepakati pekerja dengan pengusaha, maka tercipta hak dan kewajiban bagi para pihak yang membuat perjanjian tersebut. Perjanjian kerja terdiri atas dua jenis yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) didefinisikan sebagai suatu perjanjian kerja yang terjadi antara penerima kerja dan pemberian kerja yang dibuat untuk pekerjaan tertentu serta jenis dan sifat pekerjaannya berakhir dalam waktu tertentu. PKWT ialah bentuk perjanjian kerja yang dilakukan oleh pekerja dengan pihak terkait seperti pihak perusahaan untuk dilakukannya perjanjian hubungan kerja dalam kurun waktu tertentu yang telah ditetapkan oleh pihak pertama dalam

melakukan perjanjian kerja dengan pihak kedua. Penetapan jangka waktu PKWT ditetapkan pada Pasal 59 UU NO.13 Tahun 2003 yang menyatakan :

- a. Pekerjaan yang bersifat sementara
- b. Perkiraan waktu pekerjaan tidak lama dengan maksimal lamanya.
- c. Jenis pekerjaan memiliki periode tertentu atau musiman
- d. Pekerjaan berkaitan dengan produk baru.

Perjanjian Kerja Waktu Tak Tertentu (PKWTT) adalah jika lama hubungan kerja tidak ditentukan dalam perjanjian maupun kebijakan pengusaha, syarat-syarat hukum, maupun kebiasaan maka hubungan kerja tersebut dianggap akan berlangsung tanpa batas waktu.

PKWTT didefinisikan perjanjian kerja antar pengusaha dan karyawan tanpa melakukan penetapan pada lamanya kesepakatan pekerjaan berlangsung. Persyaratan yang perlu diperhatikan dalam menyepakati perjanjian kerja dengan waktu tidak tertentu adalah sebagai berikut :

- a. Dilaksanakannya masa percobaan selama paling lama 3 bulan
- b. Perusahaan tidak boleh membayar karyawan kurang dari upah minimum yang ditetapkan selama masa percobaan.<sup>1</sup>

Selama para pihak-pihak melaksanakan isi perjanjian dengan baik maka hubungan diantara pekerja dan pengusaha akan harmonis, akan tetapi jika ada pihak yang melanggar isi perjanjian kerja dan tidak segera diselesaikan atau diminimalisir maka dimungkinkan terjadi perselisihan antar pekerja dan pengusaha. Perselisihan antara pekerja dan pengusaha dalam hukum ketenagakerjaan dikenal dengan perselisihan hubungan industrial.

---

<sup>1</sup> Nelson, A., Nurhidayati, M., Riana, S. F., Lo, M., & Jovina, J. (2023). Penerapan Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada Perusahaan Migas. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(6), 2545-2553.

Perselisihan hubungan industrial yaitu perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan yang timbul dan tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak yang mengakibatkan adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.<sup>2</sup>

Dari pengertian di atas dapat diketahui bahwa perselisihan hubungan industrial terdiri dari 4 jenis :

- a) Perselisihan hak
- b) Perselisihan kepentingan
- c) Perselisihan pemutusan hubungan kerja
- d) Perselisihan antar serikat pekerja/buruh.

Perselisihan hubungan industrial pada dasarnya diselesaikan sesuai dengan undang-undang yang sedang berlaku yaitu UU No. 2 tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan industrial, dalam UU tersebut mengenal dua lembaga yang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yaitu lembaga Non-litigasi dan lembaga litigasi, yang termasuk lembaga Non-litigasi yaitu bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Sedangkan yang termasuk lembaga litigasi yaitu Pengadilan Hubungan Industrial dan Kasasi ke Mahkamah Agung (MA).

Salah satu jenis perselisihan hubungan industrial adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pemutusan Hubungan Industrial merupakan salah satu jenis perselisihan hubungan industrial menyebutkan pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian,

---

<sup>2</sup> Kesuma, I. Nyoman Jaya, and I. Wayan Agus Vijayantera. "Perundingan Bipartit Sebagai Langkah Awal Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." *Jurnal Hukum Saraswati (JHS)* 2.1 (2020).

dan pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian.<sup>3</sup>

Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan perusahaan terbagi atas dua yakni, Pemutusan hubungan kerja Perseorangan merupakan pemutusan hubungan kerja tidak lebih dari sepuluh orang dan Pemutusan hubungan kerja besar-besaran dikatakan ialah bila menyangkut lebih dari sepuluh orang (buruh/pekerja).<sup>4</sup>

Agar PHK yang dilakukan perusahaan sah secara hukum maka PHK tersebut harus dirundingkan terlebih dahulu dengan pekerja, namun di dalam praktiknya perusahaan sering melakukan PHK terhadap pekerja tanpa adanya perundingan terlebih dahulu sehingga mengakibatkan PHK yang dilakukan oleh perusahaan terjadi berdasarkan ke sewenang - wenangan dan tanpa membayar hak dari pekerja, yang di mana di dalam UU Ketenagakerjaan telah mengatur sedemikian rupa terkait mengenai hak pekerja yang di PHK sebagaimana di atur dalam Pasal 156 Ayat (1) No.13 tahun 2003 tentang cipta kerja *jo* PP Nomor 35 tahun 2021. Dengan demikian, merujuk pada kedua ketentuan tersebut, pengaturan hak dan kewajiban dalam pemberian uang ganti rugi dan kompensasi masih tetap berlaku di mana pekerja yang PHK berhak memperoleh uang pesangon, uang jasa, uang pengganti hak yang belum dibayar.

Berdasarkan ketentuan di atas dapat dipahami bahwa pekerja yang di PHK tetap dilindungi oleh hukum atau UU yang sedang berlaku, baik PHK secara perorangan maupun PHK secara massal (besar-besaran). Meski pun hak-hak pekerja yang di PHK telah di atur didalam UU, namun dalam praktiknya banyak perusahaan melakukan PHK tanpa membayar hak-hak pekerja tersebut. Akibatnya pekerja merasa dirugikan sehingga dapat mengajukan gugatan ke pengadilan

---

<sup>3</sup> PP No. 35 tahun 2021 pasal 43

<sup>4</sup> **Beberapa masalah pokok hukum kepekerjaan** ,medan, UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN,1995,HAL.80.

hubungan industrial, agar hak-hak pekerja tersebut dapat di bayarkan oleh perusahaan melalui putusan pengadilan.

Berdasarkan putusan perkara Nomor 274/pdt.sus-phi/2022/PN Medan, di mana penggugat berjumlah dua orang yakni penggugat 1 bernama ASRUL YADI (Pekerja di PT.ARTINDO MEGAH STEEL) yang mangkir selama 5 (lima) hari tanpa keterangan tertulis dan 2 (dua) kali dipanggil secara patut dan tertulis oleh pengusaha(tergugat) dengan surat bukti panggilan 1 (vide bukti T-1) dan surat panggilan 2 (vide bukti T-3), maka dari itu penggugat 1 berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4) dan uang pisah yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Penggugat 2 bernama ANJAS SEMESTA KELANA (Pekerja di PT.ARTINDO MEGAH STEEL) berdasarkan pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah No.35 tahun 2021 buruh/pekerja bisa di PHK karena alasan melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam perjanjian kerja, maka dari itu penggugat 2 berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4) dan uang pisah yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Sedangkan tergugat adalah perusahaan tempat mereka bekerja yakni PT. ARTINDO MEGAH STEEL. Adapun alasan para penggugat melakukan gugatan terhadap ter-gugat adalah bahwa tergugat melakukan PHK terhadap para penggugat secara sepihak dan tanpa membayar hak-haknya sebagaimana yang di atur dalam undang-undang yang sedang berlaku. Kemudian para penggugat mengajukan gugatan ke pengadilan setelah pengadilan memeriksa,mengadili dan memutuskan bahwa tergugat di hukum untuk membayar uang pengganti hak pekerja sebesar Rp. 1.004.407 (Satu Juta Empat Ribu Empat Ratus Tujuh Rupiah) untuk penggugat 1 dan Rp. 870.480, (Delapan Ratus Tujuh Puluh Ribu Empat Ratus Delapan Puluh Enam Rupiah) untuk penggugat 2.

Putusan perkara di atas dapat dipahami/di analisis bahwa pekerja sebagai penggugat yang di PHK oleh tergugat tanpa membayar hak pekerja, secara yuridis pekerja yang di PHK harus dilindungi secara hukum di mana pekerja berhak memperoleh hak-haknya sebagaimana dalam UU yang sedang berlaku.

Berdasarkan hal yang diuraikan diatas maka penulis tertarik melakukan penulisan skripsi dengan judul “TINJAUAN HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA PERORANGAN TANPA MEMBERIKAN HAK PESANGON (PUTUSAN NOMOR 274/PDT.SUS-PHI/2022/PN MEDAN)

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apa yang menjadi pertimbangan hakim bagi pekerja yang mendapatkan pemutusan hubungan kerja hanya mendapatkan uang pengantian hak pada Putusan No. 274/PDT.SUS-PHI/2022/PN Medan?
2. Apa yang menjadi pertimbangan hakim bagi pekerja yang mendapatkan pemutusan hubungan kerja tidak diberikan hak pesangon pada Putusan No. 274/PDT.SUS-PHI/2022/PN Medan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian skripsi ini yaitu :

- a. Untuk mengetahui di dalam PUTUSAN NOMOR 274/PDT.SUS-PHI/2022/PN MEDAN, apakah putusan hakim memberikan uang pengantian hak sudah sesuai dengan Undang-Undang yang sedang berlaku.

b. Untuk mengetahui di dalam PUTUSAN NOMOR 274/PDT.SUS-PHI/2022/PN MEDAN, apakah yang menjadi pertimbangan hakim memutuskan hanya membayar uang pesangon.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai pengembangan dari sumbangsih ilmu pengetahuan khususnya hukum keperdataan berkaitan dengan prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) didalam dunia pekerjaan.

b. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dan masukan bagi pembaca dan pemahaman tentang pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang sesuai dengan undang-undang yang sedang berlaku.

c. Manfaat bagi peneliti

Selain tujuan umum seperti yang dijelaskan di atas tujuan khusus dari pembuatan penelitian ini untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Hukum (S1) di Universitas HKBP Nommensen Medan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum Tentang Pekerja/Buruh**

##### **1. Pengertian Buruh**

Sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan , istilah buruh sangat dikenal dalam hukum-hukum perburuhan atau ketenagakerjaan karena sering digunakan sejak zaman penjajahan Belanda. Dahulu yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain yang melakukan pekerjaan kasar sejenisnya disebut dengan *Blue Collar*, sedangkan orang-orang yang melakukan pekerjaan halus oleh pemerintahan Hindia Belanda disebut dengan istilah (Karyawan/Pegawai) dan disebut dengan *White Collar*.

Menurut Payaman Simanjuntak Tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya ditentukan oleh umum usia . Jadi tenaga kerja mencakup siapa saja yang dikategorikan sebagai angkatan kerja dan mereka juga yang bukan angkatan kerja, sedangkan angkatan kerja adalah adalah mereka yang bekerja dan yang tidak bekerja (pengangguran).<sup>5</sup>

Menurut Mr. N.E.H Van Esveld buruh adalah orang yang bekerja di bawah pimpinan orang lain.<sup>6</sup> Menurut kamus besar bahasa Indonesia buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapatkan upah. Sedangkan menurut Undang-undang nomor 13 tahun

---

<sup>5</sup> Payaman J Simanjuntak, *Undang-Undang Yang Baru Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh* (Kantor Perburuhan Internasional [ILO], 2002).

<sup>6</sup> Niru Anita Sinaga and Tiberius Zaluchu, "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia," *Jurnal Teknologi Industri* 6 (2021).

2003 tentang ketenagakerjaan buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Buruh adalah tiap orang yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Orang itu disebut buruh apabila dia telah melakukan hubungan kerja dengan majikan. Kalau tidak melakukan hubungan kerja maka dia hanya tenaga kerja, belum termasuk buruh. Istilah pekerja menurut menurut Kamus Besar Indonesia mempunyai defenisi yaitu orang yang bekerja pada pemerintah atau perusahaan.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menetapkan, bahwa pengguna atau istilah pekerja selalu dibarengi dengan istilah tersebut memiliki makna yang sama. Pasal 1 butir 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa pekerja setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dari pengertian tersebut dapat dilihat beberapa unsur yang melekat yaitu :

- a. Setiap orang yang bekerja, baik angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja;
- b. Menerima upah atau imbalan sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerja tersebut.

Sedangkan, pekerja menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000 menetapkan bahwa pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja dengan pengusaha dengan menerima upah. Konsep pekerja sebagaimana tertuang dalam ketentuan Pasal 1 butir 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menjelaskan bahwa pekerja adalah orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dari pengertian di atas, konsep pekerja adalah setiap pekerja atau setiap buruh yang terkait dalam hubungan kerja dengan orang lain atau majikannya, jadi pekerja adalah mereka yang telah

memiliki status sebagai pekerja, status diperoleh setelah adanya hubungan kerja dengan orang lain.<sup>7</sup>

## **B. Tinjauan Umum Tentang Cipta Kerja**

Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional. Sepuluh ruang lingkup UU ini adalah sebagai peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha, ketenagakerjaan, kemudahan, perlindungan, serta pemberdayaan Koperasi dan UMK-M, kemudahan berusaha, dukungan riset dan inovasi, pengadaan tanah, kawasan ekonomi, investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional, pelaksanaan administrasi pemerintahan; dan penerapan sanksi.

Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan, usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi. Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional. Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah yang selanjutnya disingkat UMK-M adalah usaha mikro, usaha kecil, dan usaha menengah sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Perizinan Berusaha adalah legalitas yang diberikan kepada Pelaku Usaha untuk memulai dan menjalankan usaha dan/atau kegiatannya Dalam rangka mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam, Undang-Undang ini mengatur mengenai kebijakan strategis Cipta Kerja Kebijakan strategis Cipta Kerja sebagaimana dimaksud yang

---

<sup>7</sup> Firdaus, Dina. Pelaksanaan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara lisan terhadap Pekerja PKWT atau PKWTT di Sektor Pelayaran oleh PT Internusa Bahari Persada Suatu Putusan Mahkamah Agung Nomor 52 KPdt. Sus-Phi2018.

memuat kebijakan penciptaan atau perluasan lapangan kerja melalui pengaturan yang terkait dengan:

- a. Peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha.
- b. Peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja.
- c. Kemudahan, pemberdayaan, dan perlindungan umkm serta perkoperasian
- d. Peningkatan investasi pemerintah dan percepatan proyek strategis nasional.

Penciptaan lapangan kerja yang dilakukan melalui pengaturan terkait dengan peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja sebagaimana dimaksud paling sedikit memuat pengaturan mengenai :

- a. Perlindungan pekerja untuk pekerja dengan perjanjian waktu kerja tertentu;
- b. Perlindungan hubungan kerja atas pekerjaan yang didasarkan alih daya;
- c. Perlindungan kebutuhan layak kerja melalui upah minimum;
- d. Perlindungan pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja; dan
- e. Kemudahan perizinan bagi tenaga kerja asing yang memiliki keahlian tertentu yang masih diperlukan untuk proses produksi barang atau jasa.

Dalam rangka mendukung kebijakan strategis Cipta Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) diperlukan pengaturan mengenai:

- a. Pelaksanaan administrasi pemerintahan.
- b. Pengawasan, pembinaan, dan penerapan sanksi.<sup>8</sup>

## **1. Dasar Hukum Tentang Cipta Kerja**

---

<sup>8</sup> GAOL, L., & PUTRA, J. (2024). TINJAUAN YURIDIS TENTANG KOMPENSASI HAK PEKERJA KONTRAK YANG DI PHK OLEH PERUSAHAAN SEBELUM MASA KONTRAK BERAKHIR MENURUT UU NO. 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA.

Yang menjadi dasar hukum tentang cipta kerja yakni, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. putusan MK tersebut, Pemerintah terus melaksanakan Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi UU. Melalui pelaksanaan tersebut diharapkan dapat mendorong perluasan lapangan kerja melalui kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan UMKM, meningkatkan ekosistem investasi, mempercepat proyek strategis nasional, meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja, serta memperkuat perekonomian nasional dalam menghadapi situasi perekonomian global mendatang.<sup>9</sup>

Pengesahan Rancangan UU Omnibus Law Cipta Kerja jadi sorotan banyak kalangan. Poin-poin dalam Omnibus Law RUU Cipta Kerja ini pun kini sudah disetujui oleh anggota DPR. Seperti diketahui, Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) telah mengesahkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja pada 5 Oktober 2020, meski dalam proses pembahasan antara pemerintah dengan parlemen diiringi protes. Pun setelah disahkan oleh dewan. Pada prosesnya, RUU yang kemudian menjadi UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini dinyatakan inkonstitusional bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi (MK). Sebagai penggantinya, Presiden Joko Widodo pada 30 Desember 2022 lalu mengesahkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja sebagai pengganti UU Cipta Kerja 2020. Selang beberapa bulan, pada tanggal 21 Maret 2023, DPR melalui Rapat Paripurna akhirnya secara resmi menyetujui penggantian Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UU) Cipta Kerja.<sup>10</sup>

Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja sebagai pengganti UU Cipta Kerja 2020. Selang beberapa bulan, pada tanggal 21 Maret 2023, DPR melalui Rapat

---

<sup>9</sup> <https://repositori.uma.ac.id/bitstream/pdf> (diakses pada tanggal 1 Juni 2024, Pukul 16.30 Wib)

<sup>10</sup> [www.ekon.go.id](http://www.ekon.go.id) (diakses pada tanggal 1 Juni 2024, pukul 20.00 Wib)

Pariwisata akhirnya secara resmi menyetujui penggantian Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UU) Cipta Kerja.<sup>11</sup>

Omnibus Law adalah sebuah konsep yang menggabungkan secara resmi (amandemen) beberapa peraturan perundang-undangan menjadi satu bentuk Undang-undang baru. Ini dilakukan untuk mengatasi tumpang tindih regulasi dan memangkas masalah dalam birokrasi, yang dinilai menghambat pelaksanaan dari kebijakan yang diperlukan. Konsep omnibus law atau juga dikenal dengan omnibus bill sendiri umumnya digunakan di negara yang menganut sistem common law, seperti Amerika Serikat dalam membuat regulasi. Jadi, UU Omnibus Law Cipta Kerja artinya UU baru yang menggabungkan regulasi dan memangkas beberapa pasal dari undang-undang sebelumnya termasuk pasal tentang ketenagakerjaan menjadi peraturan perundang-undangan yang lebih sederhana. Dengan adanya UU Omnibus Law Cipta Kerja ini, maka UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) tidak berlaku lagi.<sup>12</sup>

## **2. Fungsi Undang-Undang Cipta Kerja**

Arif Budimanta, Sekretaris Satgas UU Cipta Kerja, mengatakan bahwa UU Cipta Kerja telah dinyatakan sah secara konstitusional oleh Mahkamah Konstitusi. Atas dasar itu, pemerintah akan terus mensosialisasikan Undang-Undang ini kepada masyarakat luas. Tujuan akhirnya adalah untuk menciptakan satu kondisi yang ada dalam spirit Pancasila, dengan melalui musyawarah mufakat dan meaningful participation, UU Cipta Kerja tidak hanya bagi satu golongan, tetapi melibatkan berbagai pihak mulai dari pelaksana seperti lembaga keuangan dan

---

<sup>11</sup> Kartika, S. D. (2020). Politik Hukum RUU Cipta Kerja. *Jakarta: Puslit BKD DPR RI.*

<sup>12</sup> <https://www.talenta.co/blog/poin-poin-uu-omnibus-law-cipta-kerja-yang-disahkan> (diakses pada tanggal 13 Maret 2021, pukul 21.03 Wib)

UMKM untuk mengakses layanan tersebut. Aktivitas usaha pun tidak terbatas pada Perseroan Terbatas saja, tetapi juga ada perseroan perorangan dan koperasi melalui usaha mikro kecil dan menengah. Dalam sesi akhir sambutan, Arif menegaskan bahwa *Quo Vadis* UU Cipta Kerja sejalan dengan tujuan utamanya yaitu membangun kesempatan kerja yang luas dengan perluasan ekonomi usaha, memberdayakan UMKM, serta aspek keberlanjutan terhadap lingkungan yang sesuai dengan Pancasila. Bahwa UU Cipta Kerja perlu didukung karena dapat mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia. UU Cipta Kerja adalah upaya untuk menciptakan kemitraan yang setara berdasarkan Pancasila.

Dalam kesempatannya, walaupun UU Cipta Kerja sudah sah secara konstitusional, pemerintah perlu melakukan upaya untuk memperkecil kontroversi dan protes terhadap Undang-Undang tersebut<sup>13</sup>. Upaya yang bisa dilakukan adalah dialog terbuka, sosialisasi yang lebih baik, serta pengawasan dan evaluasi berkelanjutan. Lebih lanjut, keunggulan UU Cipta Kerja dibandingkan dengan UU Ketenagakerjaan sebelumnya, yaitu peningkatan daya saing ekonomi, fleksibilitas bagi pekerja dan pengusaha, kemudahan proses bisnis, serta pemberdayaan desa dan daerah. Sementara itu, Bambang Shergi Laksmono, Guru Besar Universitas Indonesia, mengatakan bahwa UU Cipta Kerja perlu didukung oleh penguatan sistem pelayanan ketenagakerjaan dan sistem jaminan sosial. Indonesia tengah mengalami transformasi. Spirit dari UU CK untuk memungkinkan pasar bekerja maksimal. Karpas Merah dalam konteks UU Cipta Kerja adalah memiliki nilai disruptif legislasi, membawa misi atau orientasi kepada kemudahan berusaha, reformasi birokrasi administrasi pemerintahan, dan pro pembangunan.

### **C. Tinjauan Umum Tentang Hak dan Kewajiban Pekerja**

---

<sup>13</sup> [https://www.setneg.go.id/baca/index/pemerintah\\_dan\\_ahli\\_sebut\\_uu\\_cipta\\_kerja\\_memiliki\\_manafaat\\_besar](https://www.setneg.go.id/baca/index/pemerintah_dan_ahli_sebut_uu_cipta_kerja_memiliki_manafaat_besar) (diakses pada tanggal 13 Juni 2024, Pukul 21.30 wib)

## 1. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian yang dimana masing-masing memiliki ciri khusus yang membedakan dengan yang lainnya, yang keseluruhan bentuk perjanjian harus memiliki asas hukum, sahnya suatu perjanjian, subjek serta obyek yang diperjanjikan. Dalam sebuah syarat berkontrak masing-masing pihak harus memenuhi antara hak dan kewajiban yang tercantum dalam asas kebebasan berkontrak yang sering kita kenal dengan istilah (*idea of freedom of contract*) yaitu seberapa jauh pihak-pihak dapat mengadakan perjanjian, hubungan-hubungan apa yang terjadi antara mereka dalam perjanjian serta seberapa jauh hukum mengatur hubungan kedua belah pihak.

### 1.1 Pengertian Perjanjian Kerja

Pengertian perjanjian kerja menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum, karena menunjuk hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja itu lisan atau tertulis, demikian juga mengenai jangka waktunya ditentukan atau tidak sebagaimana sebelumnya diatur dalam UU No. 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan. Pemahaman tentang kontrak kerja, menurut Salim H.S, mengacu pada janji antara dua pihak untuk melaksanakan suatu tindakan. Sesuai dengan Burgelijk Wetboek pasal 1313, perjanjian merupakan suatu perbuatan di mana satu atau lebih pihak mengikatkan dirinya terhadap pihak lain. Namun, kenyataannya, terdapat kesenjangan antara ketentuan hukum dan implementasinya di Indonesia, yang dapat menyebabkan kerugian bagi pekerja. Pengakhiran hubungan kerja atau PHK dapat terjadi karena berbagai alasan yang diatur dalam peraturan pemerintah, seperti penggabungan dan pemisahan perusahaan, kehilangan



kontak pekerja, pelanggaran ketentuan kerja, kerugian berkelanjutan hingga kebangkrutan perusahaan, dan kondisi kesehatan pekerja. Dengan demikian, perlindungan hukum bagi pekerja dalam hal perjanjian kerja menjadi sangat penting untuk mencegah dampak negatif yang mungkin timbul akibat implementasi yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.<sup>14</sup>

## 1.2 Unsur-Unsur Dalam Perjanjian Kerja

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja diatas, dapat ditarik beberapa unsur perjanjian kerja, yakni:

### a. Adanya Unsur Work atau Pekerjaan

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

### b. Adanya Unsur Perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Di sinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya.

### c. Adanya Unsur Upah

---

<sup>14</sup> Ester Stevany Putri Sinlae et al., “Perspektif Hukum Mengenai Pembayaran Pesangon Kepada Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak,” *Indonesian Journal of Islamic Jurisprudence, Economic and Legal Theory* 2, no. 1 (2024): 71–82.

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama orang bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

#### d. Waktu kerja sangat penting

Artinya komposisi dan tanggung jawab dari perkerja tersebut diketahui dari jam berapa sampai ke jam berapa atau berapa jam dalam sehari wajib dilaksanakan. Pelaksanaan pekerjaan tersebut harus sesuai dengan perjanjian, tidak boleh sesuka hati sipekerja tersebut.

### 1.3 Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerduta dan juga pada Pasal 1 angka 14 Jo Pasal 52 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, definisi perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Dalam Pasal 52 ayat 1 (satu) menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah Pasal

1320 KUHPerdara adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian. Objek perjanjian haruslah yang halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian.

#### 1.4 Bentuk Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/ atau tertulis (Pasal 51 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Dalam Pasal 54 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya membuat keterangan:

- a) Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha.
- b) Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh.
- c) Jabatan atau jenis pekerjaan.
- d) Tempat pekerjaan.
- e) Besarnya upah dan cara pembayarannya.
- f) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g). Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h).Tempat dan tanggal perjanjian dibuat; dan Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Berdasarkan Pasal 56 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, terdapat 2 (dua) jenis perjanjian kerja, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (“PKWTT”).

## 1.5 Jenis Perjanjian Kerja

Dalam Pasal 56 undang-undang nomor 6 tahun 2023 menyebutkan bahwa:

- a. Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- b. Perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat didasarkan jangka waktu; atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- c. Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja.
- d. Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.<sup>15</sup>

Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Masa percobaan adalah masa atau waktu untuk menilai kinerja, kesungguhan dan keahlian seorang pekerja. Lama masa percobaan adalah 3 (tiga) bulan, dalam masa percobaan pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak. Ketentuan yang tidak membolehkan adanya masa percobaan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu karena perjanjian kerja berlangsung relative singkat. Dalam hal ini pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

---

<sup>15</sup> Pasal 56 Undang-undan nomor 6 tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

## 1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“PKWT”) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara.<sup>16</sup> Berdasarkan ketentuan yang dimaksud, maka jelaslah bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Sesuai dalam Pasal 59 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu (kontrak) hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yakni :

a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.

b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; Pekerjaan yang bersifat musiman.

c. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

## 2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (“PKWTT”) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. PKWTT dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan dan tidak wajib mendapatkan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Jika PKWTT dibuat secara lisan, maka klausul-klausul yang berlaku di antara mereka (antara pengusaha dengan pekerja) adalah klausul-klausul sebagaimana yang di atur dalam UU Ketenagakerjaan. PKWTT dapat

---

<sup>16</sup> Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor

mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.<sup>17</sup>

## **2. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja**

### **2.1 Pengertian Perlindungan Hukum**

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak - hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.<sup>18</sup>

Perlindungan hukum merupakan salah satu hal terpenting dari unsur suatu negara hukum. Dianggap penting karena dalam pembentukan suatu negara akan dibentuk pula hukum yang mengatur tiap-tiap warga negaranya.<sup>19</sup> Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang lisan maupun yang tertulis. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.<sup>20</sup> Disamping itu hukum juga berfungsi sebagai instrument perlindungan bagi subyek hukum.

### **2.2 Jenis Perlindungan Hukum**

---

<sup>17</sup> percobaan pengusaha wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.

<sup>18</sup> Satjipto Rahardjo. Loc Cit. hlm. 74

<sup>19</sup> Wirjo Prodjodikoro, Asas-Asas Hukum Perdata, (Bandung: Penerbit Sumur Bandung, 1983), hal. 79.

<sup>20</sup> Ridwan HR, Hukum Administrrasi Negara, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013, hal. 265

Menurut Philipus M. Hadjon, bahwa sarana perlindungan Hukum ada dua macam, yaitu:

### 1. Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitive. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

### 2. Sarana Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.

### **2.3. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja**

Secara yuridis Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.<sup>21</sup>

Menurut Abdul Khakim, Perlindungan tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga macam yaitu:

1. Perlindungan secara ekonomis, yaitu perlindungan

pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak bekerja diluar kehendaknya.

2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.

3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan. Selain perlindungan tenaga kerja di atas, terdapat perlindungan lain terhadap pekerja yaitu :

a. Norma Keselamatan Kerja, meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaan, keadaan tempat kerja, lingkungan serta cara melakukan pekerjaan.

---

<sup>21</sup> Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003), hal.



b. Norma kesehatan kerja dan higiene kesehatan perusahaan, yang meliputi pemeliharaan dan peningkatan keselamatan pekerja, penyediaan perawatan medis bagi pekerja, dan penetapan standar kesehatan kerja.

c. Norma kerja, berupa perlindungan hak tenaga kerja secara umum baik sistem pengupahan, cuti, kesusilaan, dan religius dalam rangka memelihara kinerja pekerja.

d. Norma kecelakaan kerja, berupa pemberian ganti rugi perawatan atau rehabilitasi akibat kecelakaan kerja dan/atau menderita penyakit akibat pekerjaan, dalam hal ini ahli waris berhak untuk menerima ganti rugi.

Selain perlindungan terhadap pekerjanya, terdapat jenis perlindungan lain, yaitu :

#### 1. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)

Program Jamsostek pengaturannya diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 yang menurut Pasal 1 ayat (1) Jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Program Jamsostek merupakan kelanjutan program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK) yang didirikan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977.

#### 2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan

Perlindungan keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja diatur dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

### 3. Perlindungan upah

Perlindungan upah merupakan aspek perlindungan yang paling penting bagi tenaga kerja. Bentuk perlindungan pengupahan merupakan tujuan dari pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya, yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selama pekerja/buruh melakukan pekerjaannya, ia berhak atas pengupahan yang menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya. Selama itu memang majikan wajib membayar upah itu.<sup>22</sup> Pengupahan merupakan aspek penting dari perlindungan pekerja/buruh sebagaimana ditegaskan pada Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

### 3. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pengertian PHK merupakan singkatan dari Pemutusan Hubungan Kerja, yakni pengakhiran masa kerja karyawan. Untuk para karyawan, pegawai, ataupun pemilik bisnis tentu tidak asing lagi dengan istilah ini. Meski PHK adalah kebijakan perusahaan, namun pemerintah juga turut mengatur hal tersebut Sehingga perusahaan tidak bisa melakukan pemutusan hubungan kerja secara sembarangan.<sup>23</sup> Oleh karena itu, sebagai pemilik bisnis, Anda perlu berhati-hati dalam menetapkan keputusan hubungan kerja, supaya nantinya tidak melanggar hak karyawan dan juga tidak melanggar hukum yang berlaku.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, (Jakarta: Penerbit Djambatan, 1987), hal. 12

<sup>23</sup> Kertonegoro, S. (1999). Hubungan industrial: hubungan antara pengusaha dan pekerja (bipartit) dan pemerintah (tripartit). Yayasan Tenaga Kerja Indonesia.

<sup>24</sup> <https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-phk> (diakses pada tanggal 22 Juli 2024, pukul 22.00 wib)

Pengertian PHK merupakan sebuah konsep yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengakhiri hubungan kerja, yang mana dapat disebabkan oleh berbagai macam hal. Dengan demikian, hak serta kewajiban antara karyawan dan juga perusahaan bisa hilang. Pengertian tersebut sudah tercantum di dalam Pasal 1 Nomor 25 dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan.<sup>25</sup> Secara umum, hal yang bisa menyebabkan adanya PHK ada tiga. Pertama yaitu karena demi hukum, seperti misalnya pensiun, meninggal dunia, ataupun PKWT telah berakhir. Kemudian yang kedua adalah karena keputusan pengadilan. Terakhir adalah karena pengunduran diri dari pihak karyawan. Jika perusahaan ingin melakukan PHK kepada para karyawannya, maka penyebabnya yaitu karena keputusan pengadilan.

Sebab, PHK tidak dapat dilakukan secara sepihak. Hal itu telah tercantum di dalam Pasal 151 UUK, Jika memang hubungan kerja tersebut harus diakhiri, maka karyawan dan juga perusahaan harus melakukan musyawarah. Namun jika tidak kunjung memperoleh titik tengah dari musyawarah tersebut, maka pengadilan hubungan industrial juga dapat dilibatkan. Untuk itu, PHK yang dilakukan oleh pihak perusahaan adalah keputusan pengadilan. Di dalamnya, terdapat berbagai macam proses yang harus dilakukan, salah satunya yaitu melalui jalur meja hijau. Tak hanya itu saja, untuk pemutusan kerja karena karyawan memang ingin berhenti, maka karyawan tersebut harus melakukannya tanpa adanya tekanan atau paksaan. Mereka harus melakukannya karena kemauan mereka sendiri.

Salah satu penyebab terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yaitu PHK yang berasal dari sisi pekerja/buruh, misalnya karena pekerja/buruh mengundurkan diri.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Pasal 1 Nomor 25 dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan

<sup>26</sup> Fahrunnisa, F., Razak, R., & Said, A. (2018). Peran Pemerintah Dalam Menangani Konflik Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pt Gunung Mas Di Kabupaten Pangkep. *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik*, 3(3), 310-325

Pengunduran diri pekerja/buruh dimaksud kemudian mesti disikapi dengan bijaksana oleh pengusaha dan pekerja/buruh itu sendiri dengan menyepakati bersama cara pemberian hak-hak pekerja/buruh yaitu berupa uang penggantian hak dan uang pisah, di samping hak-hak normatif yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaann (PP) maupun Perjanjian Kerja Bersama (PKB).<sup>27</sup> Jika hal demikian terjadi, maka permasalahan mengenai kompensasi bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri akan teratasi. Oleh karena itu, perundingan secara bipartit menjadi sangat penting dalam penyelesaian setiap perselisihan hubungan industrial, termasuk penyelesaian PHK. Hal ini juga mengingatkan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.

---

<sup>27</sup> <https://journals.kemnaker.go.id/index.php/naker/article/view/57> (diakses pada tanggal 22 Juli 2024, pukul 22.00 wib)

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian adalah sebuah metode untuk pembatasan permasalahan dalam ilmu yang akan dikaji dalam kajian ilmiah. Artinya, ruang lingkup adalah Batasan subjek yang akan diteliti, dapat berupa Batasan masalah ataupun jumlah subjek yang diteliti, materi yang akan dibahas, maupun variable yang akan diteliti<sup>28</sup>. Penelitian merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu *research*. Kata *research* berasal dari *re* (kembali) dan *to search* (mencari). *Research* berarti mencari kembali. Oleh karena itu, penelitian pada dasarnya merupakan "suatu upaya pencarian"<sup>29</sup>. Penelitian hukum dalam Bahasa Inggris disebut *legal research* atau dalam Bahasa Belanda *rechtsonderzoek*.

Adapun ruang lingkup penelitian ini yakni, Apa yang menjadi pertimbangan hakim bagi pekerja yang mendapatkan pemutusan hubungan kerja hanya mendapatkan uang pengantian hak pada Putusan No. 274/PDT.SUS-PHI/2022/PN Medan dan Apa yang menjadi pertimbangan hakim bagi pekerja yang mendapatkan pemutusan hubungan kerja tidak diberikan hak pesangon pada Putusan No. 274/PDT.SUS-PHI/2022/PN Medan.

#### **B. Jenis Penelitian**

---

<sup>28</sup> Sampoerna university, "Ruang Lingkup Penelitian: Pengertian, Cara Menentukan dan Contoh" <https://www.sampoernauniversity.ac.id/id/ruang-lingkup-penelitian-pengertian-cara-menentukan-dan-contoh/#:~:text=Ruang%20lingkup%20penelitian%20adalah%20sebuah,maupun%20variabel%20yang%20akan%20diteliti,> (diakses pada 6 maret 2023 pukul 21:10)

<sup>29</sup> H. Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2016, Hlm 1

Berdasarkan ruang lingkup penelitian diatas, maka Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian normatif yuridis. Penelitian normatif yuridis adalah penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan atau data sekunder belaka. Penelitian ini dilakukan guna untuk mendapatkan bahan-bahan berupa teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan hukum yang berhubungan dengan pokok bahasan.

### **C. Sumber Bahan Hukum**

Adapun sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini yang akan dikaji dengan data sekunder. Data sekunder yang dimaksud penulis adalah sebagai berikut:

#### **a. Bahan Hukum Primer**

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang utama, sebagai bahan hukum yang bersifat autoritatif yakni bahan hukum yang mempunyai otoritas. Bahan hukum primer meliputi Kitab Undang-undang Hukum Perdata terdiri dari Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Peraturan Pemerintah No.35 tahun 2021, dan Putusan Pengadilan NOMOR 274/PDT.SUS-PHI/2022/ PN MEDAN

#### **b. Bahan Hukum Sekunder**

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti misalnya undang-undang, hasil-hasil penelitian, hasil karya ilmiah dari bahan hukum dan jurnal serta artikel. Penelitian ini menggunakan bahan hukum sekunder yang terdiri dari buku-buku yang berkaitan dengan permasalahan dalam penulisan skripsi ini.

#### **c. Bahan Hukum Tersier**

Bahan hukum tersier merupakan bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum, internet, serta bahan diluar

bidang hukum yang dapat menunjang dan melengkapi data peneliti sehingga masalah tersebut dapat dipahami secara komprehensif.

#### **D. Metode Pengumpulan Data**

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kepustakaan (*library reseach*). Metode kepustakaan adalah metode pengambilan data yang dilakukan dengan cara membaca, mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan, karya ilmiah artikel, jurnal atau dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian ini.

#### **E. Metode Analisis Data**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif Metode penelitian deskriptif yaitu dengan menuturkan dan menggambarkan apa adanya sesuai dengan permasalahan yang terjadi. Analisis yang digunakan adalah pendekatan kualitatif terhadap data sekunder yang didapat. Bahan hukum yang dianalisis secara kualitatif akan dikemukakan dalam bentuk uraian secara sistematis dengan menjelaskan hubungan antara berbagai jenis bahan hukum, selanjutnya semua bahan hukum diseleksi dan diolah, kemudian dinyatakan secara deskriptif sehingga menggambarkan dan mengungkapkan dasar hukumnya, sehingga memberikan jawaban terhadap permasalahan yang dimaksud dalam penelitian.