

## LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul "Tanggung Jawab Perusahaan Bangkunt Terhadap Pekerja Yang Dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang No 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja", oleh Esiska Barus dengan NPM 20000000 telah diujikan dalam sidang Meja Hijau Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas HKDP Nommensen Medan pada tanggal 29 Agustus 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 Habesha, S.H., M.H.  
NIDN : 0107046201
2. Sekretaris : August P. Silan, S.H., M.H.  
NIDN : 0111080201
3. Pembimbing I : Besty Habesha, S.H., M.H.  
NIDN : 0107046201
4. Pembimbing II : Tulus Simanung, S.H., M.H.  
NIDN : 9901000335
5. Penguji I : Dr. Jempatar Simanung, S.H., M.H.  
NIDN : 0114018101
6. Penguji II : Rio Juliana Siregar, S.H., M.Kn.  
NIDN :
7. Penguji III : Tulus Simanung, S.H., M.H.  
NIDN : 9901000335

(Besty Habesha)  
(August P. Silan)  
(Besty Habesha)  
(Tulus Simanung)  
(Dr. Jempatar Simanung)  
(Rio Juliana Siregar)  
(Tulus Simanung)

Medan, Oktober 2024

Mengesahkan

Dekan



Dr. Jempatar Simanung, S.H., M.H.

NIDN : 0114018101

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pada dasarnya setiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan, agar mampu memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan, minuman, sandang, tempat tinggal atau perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua, karena tujuan dari pekerja melakukan pekerjaan adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Sebagaimana di dalam Undang-undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat (2) menyebutkan bahwa: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."

Pekerjaan adalah aktivitas yang dengan sengaja dilakukan manusia untuk menghidupi diri sendiri, orang lain, atau memenuhi kebutuhan dan keinginan masyarakat luas. Para pekerja akan mendapatkan gaji sebagai balas jasa dari pihak perusahaan atau pemberi kerja, dan jumlahnya tergantung dari jenis profesi yang dilakukan berdasarkan kontrak yang telah disetujui oleh kedua belah pihak. Pembayaran gaji dapat dalam bentuk upah per jam, gaji tahunan atau pekerjaan borongan, tergantung dari jenis profesi dan di sektor mana mereka bekerja. Dalam beberapa jenis pekerjaan, karyawan mungkin dapat menerima tunjangan, atau uang tip selain gaji pokok mereka.<sup>1</sup>

Bekerja tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan pokok, tetapi juga untuk meningkatkan status sosial dan gaya hidup seseorang. Untuk mencapainya seseorang harus bekerja, baik itu usaha sendiri yang berarti berusaha menggunakan modal sendiri atau pekerjaan dari orang lain yaitu dengan

---

<sup>1</sup> <https://id.wikipedia.org/wiki/Pekerjaan> diakses pada tanggal 9 juni 2024 pukul 22.13 WIB.

mengandalkan dan menaati orang yang memberikan perkerjaan.<sup>2</sup>

Seseorang dikatakan sebagai pekerja/buruh apabila bekerja dengan mengikatkan dirinya pada perusahaan atau swasta, dan dikatakan pegawai apabila seseorang bekerja dengan mengikatkan dirinya pada pemerintah. Banyaknya masyarakat yang bekerja dengan mengikatkan diri dengan pihak lain khususnya pada perusahaan/swasta, maka hukum Ketenagakerjaan mengatur hubungan tersebut yang didasarkan adanya suatu hubungan kerja.

Menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 1 Ayat (15) tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Undang-undang No 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menyebutkan bahwa: "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah." Dari pengertian hubungan kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum yang lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.<sup>3</sup>

Perjanjian kerja dibuat oleh pekerja/buruh dan pemberi kerja maupun perusahaan yang didalamnya memuat syarat- syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu hubungan kerja. Perjanjian kerja dibuat agar para pihak saling mengetahui hak dan kewajiban masing-masing sehingga perjanjian kerja dapat terlaksana dengan baik dan benar. Adanya perjanjian kerja dapat mencegah terjadinya kesewenang-wenangan yang dilakukan oleh salah satu pihak yang dapat merugikan salah satu

---

<sup>2</sup> Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara Edisi Revisi*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2018, hal. 266.

<sup>3</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010),hal. 63.

pihak lainnya. Suatu perjanjian kerja juga harus dibuat dengan lengkap dan jelas sehingga apabila terjadi hal-hal yang dapat menimbulkan sengketa antara pekerja/buruh dan pemberi kerja atau perusahaan dapat dipertanggungjawabkan. Hal tersebut bertujuan agar pekerja/buruh memperoleh perlindungan hukum terhadap hak-haknya sebagai pekerja.<sup>4</sup>

Dalam prakteknya, meskipun pihak perusahaan dan pekerja telah menyepakati perjanjian kerja sedemikian rupa, namun masih sering terjadi perbedaan pendapat yang mengakibatkan timbulnya pertentangan atau perselisihan hingga terjadi PHK yang dilakukan oleh pihak perusahaan. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dengan Perusahaan<sup>5</sup>. Akibat dari PHK tersebut, berarti pekerja/buruh tersebut tidak dapat lagi memenuhi kebutuhan secara maksimal untuk dirinya ataupun keluarganya, menyebabkan beban keuangan baik jangka pendek maupun jangka panjang yang dapat menyebabkan hutang yang tidak diinginkan dan juga tekanan fisik ataupun mental bersusah payah mencari pekerjaan baru.

Salah satu penyebab terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam perusahaan yaitu Perusahaan mengalami kerugian. PHK terjadi apabila perusahaan bangkrut dan ditutup karena mengalami kerugian yang dibuktikan dengan laporan keuangan dalam hal mana perusahaan telah mengalami kerugian secara berturut-turut selama 2 tahun. Salah satu faktor yang menyebabkan

---

<sup>4</sup> <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/sebaiknya-anda-tahu-perbedaan-pkwt-dan-pkwt/#:~:text=Sesuai%20UU%20Ketenagakerjaan%20Pasal%201.%2C%20dan%20kewajiban%20para%20pihak.%E2%80%9D> diakses pada tanggal 9 juni 2024 pukul 23.03 WIB.

<sup>5</sup> <https://disnakerpmpmsp.banjarnegararakab.go.id/2022/09/pemutusan-hubungan-kerja/> Diakses pada tanggal 8 Juni 2024 Pukul 21.44 WIB.

kebangkrutan perusahaan yaitu penurunan pendapatan, peningkatan biaya operasional untuk memenuhi biaya operasional sehari-hari. Sehingga perusahaan mengambil tindakan pemutusan hubungan kerja terhadap para pekerja. Pekerja yang di PHK tetap dilindungi oleh hukum sebagaimana diatur dalam pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima pekerja<sup>6</sup>. Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja pasal 156 ayat 1 juga samahalnya demikian. Selain hak-hak yang harus diberikan perusahaan, pasal 46 A ayat 1 UU Cipta Kerja menegaskan buruh yang terkena PHK berhak mendapatkan jaminan kehilangan pekerjaan. Jaminan kehilangan pekerjaan ini diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) dan pemerintah pusat.

Namun dalam prakteknya, sering perusahaan yang melakukan PHK terhadap pekerja baik itu karena perusahaan bangkrut ataupun pailit tanpa membayarkan apa yang menjadi hak pekerja yang di PHK yang sudah diatur dalam undang-undang yang berlaku mengakibatkan pekerja tersebut mengalami kerugian, Sebagaimana contoh kasus perusahaan Hotel Aryaduta Medan yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) di tengah pandemi Corona. Para karyawan melakukan protes karena merasa hak-haknya tak dipenuhi. Ada 92 orang yang melanjutkan pengaduan karena belum mencapai kesepakatan dengan perusahaan. Para karyawan keberatan karena pihak hotel dinilai melakukan PHK tanpa proses perundingan dulu dengan karyawan. Proses PHK dilakukan di tengah

---

<sup>6</sup> Pasal 156 ayat 1 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

pandemi Corona menambah sulit hidup para karyawan. Kalaupun memang di PHK karena perusahaan sudah tidak sanggup dan lainnya, seharusnya diberilah pesangon sesuai undang-undang yang berlaku.<sup>7</sup>

Contoh kasus lainnya yaitu Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sering menimbulkan perselisihan, seperti yang terjadi di PT Langgeng Makmur Industri Tbk. Dalam kasus ini, 703 pekerja tidak sepakat dengan uang pesangon yang ditawarkan perusahaan, yang jauh dari ketentuan undang-undang. PHK seharusnya mengikuti prosedur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial. Namun, PT Langgeng Makmur Industri Tbk diduga melanggar hak normatif pekerja. karena efisiensi sering menimbulkan perselisihan Hubungan Industrial terutama dalam pemberian Uang Pesangon uang Tunjangan Hari Raya dan lain lain.<sup>8</sup>

Perselisihan antara pekerja dengan pengusaha dapat terjadi karena pekerja tidak mendapat uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja sesuai dengan perjanjian kerja. Jika perselisihan tidak segera diselesaikan akan dapat mengarah kepada pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dalam pemutusan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, apabila Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak dapat dihindari maka maksud dari PHK tersebut wajib dirundingkan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh yang bersangkutan jika pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh. Apabila perundingan tersebut tidak terjadi kesepakatan maka pengusaha dapat

---

<sup>7</sup> <https://news.detik.com/berita/d-5003510/136-karyawan-hotel-aryaduta-medan-di-phk-saat-pandemi-corona> diakses pada tanggal 8 juni 2024 pukul 23.37 WIB.

<sup>8</sup> Khrisnu Wahyuono dkk, *Pemutusan Hubungan Kerja Di PT Langgeng Makmur Industri Tbk*, Jurnal Hukum dan Peradilan, Vol 10 No 1, 2021, hal. 59.

melakukan PHK setelah ada penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dari kasus di atas dapat dipahami bahwa meskipun perusahaan menderita kerugian akibat pandemi covid atau hal yang lainnya jika melakukan PHK terhadap pekerja, perusahaan tetap bertanggungjawab untuk membayarkan apa yang menjadi hak pekerja sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul, **“Tanggung Jawab Perusahaan Bangkrut Terhadap Pekerja Yang Di Lakukan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja”**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana tanggung jawab perusahaan bangkrut terhadap pekerja yang dilakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimana tindakan hukum terhadap perusahaan yang tidak membayarkan hak pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang cipta kerja ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukanya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana tanggung jawab perusahaan bangkrut terhadap pekerja yang dilakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

2. Untuk mengetahui bagaimana tindakan hukum terhadap perusahaan yang tidak membayarkan hak pekerja tersebut.

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

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat Praktis

Sebagai masukan dan menambah pengembangann ilmu pengetahuan yang telah penulis peroleh selama belajar di bangku kuliah.

- b. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan masukan kepada masyarakat, aparat penegak hukum dan pihak-pihak tertentu yang mempunyai kepentingan yang sama dalam Hukum Perdata di Indonesia. Selain itu, dapat juga sebagai bahan masukan bagi pemerintah terkait bagaimana tanggung jawab perusahaan bangkrut terhadap pekerja yang dilakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja dan mengetahui bagaimana tindakan hukum terhadap perusahaan yang tidak membayarkan hak pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

- c. Manfaat Bagi Penulis

Dengan selesainya penulisan skripsi ini diharapkan penulis dapat memenuhi tugas akhir yang akan diberikan sebagai salah satu syarat dalam meraih sarjana hukum (S-1)



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum Mengenai Perusahaan**

##### **1. Pengertian Perusahaan**

Perusahaan (bedriff) adalah suatu pengertian ekonomis yang banyak dipakai dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD). Seseorang yang mempunyai perusahaan disebut pengusaha. C.S.T Kansil berpendapat bahwa seseorang baru dapat dikatakan menjalankan suatu perusahaan, apabila ia dengan teratur dan terang-terangan bertindak keluar dalam pekerjaan tertentu untuk memperoleh keuntungan dengan suatu cara, dimana ia menurutnya lebih banyak mempergunakan modal daripada mempergunakan tenaganya sendiri.<sup>9</sup>

Adapun pengertian perusahaan yang dikutip oleh Zainal Asikin yang merujuk dari Ensiklopedia Bebas Wikipedia, bahwa perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi, perusahaan ada yang terdaftar di pemerintah dan ada pula yang tidak dan bagi perusahaan yang terdaftar di pemerintah, mereka mempunyai badan usaha untuk perusahaannya dan badan usaha itu adalah status dari perusahaan tersebut yang terdaftar di pemerintah secara resmi.<sup>10</sup>

Dalam Pasal 1 ayat 4 Undang - undang Nomor 6 tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, pemberi kerja merupakan perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau

---

<sup>9</sup> C.S.T. Kansil, *Pokok-Pokok Pengetahuan Hukum Dagang Indonesia*, Edisi Ke-2 (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), hal. 28-29.

<sup>10</sup> Zainal Asikin, *Pengantar Hukum Perusahaan*, Cetakan ke-1, (Jakarta: Kencana, 2016), hal. 4.

badanbadan lainnya yang memberi pekerjaan atau mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar gaji atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>11</sup>

Perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat

(6) Tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa :

1. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
2. Usaha-Usaha sosial dan usaha-usaha yang lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan demikian, dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian perusahaan adalah semua jenis usaha yang berjalan terus-menerus, secara terang-terangan terbuka, yang berbadan hukum atau tidak, baik milik perseorangan atau milik persekutuan dan bertujuan untuk mendapat keuntungan, serta yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan membayarkan upah atau imbalan dalam bentuk lain.

## **2. Syarat Berdirinya Perusahaan**

Dalam membuat suatu perusahaan ada dua jenis syarat berdirinya perusahaan antara lain:

### **Syarat umum:**

- a. Fotocopy E-KTP pemegang saham.
- b. Fotocopy KK penanggung jawab perusahaan.
- c. NPWP penanggung jawab perusahaan.

---

<sup>11</sup> Sastra Budi Panjaitan, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan 1, Malang: Literasi Nusantara, 2023, hal.39.

- d. Fotocopy PBB.
- e. Surat domisili PT yang dikeluarkan oleh RT atau RW setempat.
- f. Foto kantor dan Gedung.

**Syarat Khusus:**

- a. Terdiri dari minimal 2 orang dan masing-masing memiliki kepemilikan saham.
- b. Rincian identitas perusahaan oleh akta notaris yang berupa : nama perusahaan, modal awal, jumlah saham, industri usaha, alamat, tujuan pendirian PT. Semua dibuat dalam Bahasa Indonesia.
- c. Akta pendirian PT yang telah disahkan oleh KEMENKUMHAM Republik Indonesia.

**3. Macam-Macam Perusahaan**

a. Perusahaan Swasta

Merupakan perusahaan yang modal seluruhnya dimiliki oleh swasta dan tidak ada campur tangan pemerintah, terdiri dari:

- 1. Perusahaan swasta nasional.
- 2. Perusahaan swasta asing.
- 3. Perusahaan swasta campuran (joint venture).

b. Perusahaan Negara

Merupakan perusahaan yang seluruh atau sebagian modalnya milik negara Indonesia.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup>Abdul R. Saliman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan*, Edisi Kelima, Cetakan ke-9, (Jakarta: Kencana, 2005), hal. 83.

#### 4. **Pertanggung Jawaban Perusahaan Terhadap Pekerja Yang di PHK**

Terhadap perbuatan tindakan PHK terhadap karyawan oleh perusahaan yang mana telah diatur dalam UU Cipta Kerja bahwa menyatakan perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan pertanggung jawabannya, yaitu:

1. Memberikan uang pesangon 1 kali, UPMK 1 kali ketentuan UPMK, dan UPH;
2. Memberikan uang pesangon 0,5 kali sesuai ketentuan uang pesangon, UPMK 1 kali sesuai ketentuan UPMK, serta UPH;
3. Memberikan uang pesangon 0,75 kali sesuai ketentuan uang pesangon, UPMK 1 kali sesuai ketentuan UPMK, serta UPH;
4. Memberikan uang pesangon 1,75 kali sesuai ketentuan uang pesangon, UPMK 1 kali sesuai ketentuan UPMK, serta UPH;
5. Memberikan uang pesangon 2 kali sesuai ketentuan uang pesangon, UPMK 1 kali sesuai ketentuan UPMK, serta UPH; Memberikan UPH dan Uang Pisah.<sup>13</sup>

#### **B. Tinjauan Umum Mengenai Pekerja**

##### **1. Pengertian Pekerja**

Dalam Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pekerja/buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapatkan upah kerja. Adapun pekerjaan

---

<sup>13</sup> <https://www.linovhr.com/kewajiban-perusahaan-setelah-melakukan-phk/> diakses pada tanggal 29 juni 2024 pukul 20.23 WIB.

antara pekerja/buruh dengan pengusaha ini akan berakhir apabila pekerjaan borongannya telah selesai dikerjakan.<sup>14</sup>

## **2. Jenis – Jenis Pekerja**

Dalam literatur hukum ketenagakerjaan dikenal dua jenis perjanjian kerja yakni:

### **a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

Pemerintah telah menerbitkan peraturan pelaksana dari UU Cipta Kerja melalui beberapa peraturan, yang salah satunya adalah Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No. 35/2021). Terbitnya peraturan pelaksana tersebut adalah untuk menindaklanjuti amanat Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja).

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menurut pasal 1 Angka 10 PP No. 35/2021 merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk membuat hubungan kerja yang bersifat tetap. PKWT juga mengatur kedudukan atau jabatan, gaji atau upah pekerja, tunjangan, serta fasilitas pekerja dan hal-hal lain yang bersifat mengatur hubungan kerja secara pribadi. Setelah itu, perusahaan wajib mengangkat pekerja sebagai karyawan tetap jika ingin terus mempekerjakannya. Dalam praktiknya, penyelundupan hukum berupa pelanggaran batas waktu PKWT sering terjadi. Praktik lain, setelah kontrak selesai, pekerja melamar lagi pada 31 perusahaan yang sama.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja.

<sup>15</sup> <https://www.hukumonline.com/berita/a/pemerintah-jelaskan-rasionalitas-perubahan-pengaturan-pkwt-lt5e60e1a88fe22/> diakses pada tanggal 5 Agustus 2024 pukul 16.32 WIB.

Pada dasarnya, PKWT yang dibuat berdasarkan jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu diatur dalam UU 6/2023 dan PP 35/2021 dibuat untuk maksimal 5 tahun. Namun, dalam hal jangka waktu PKWT akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai, maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 tahun. Dalam PKWT tidak ada masa percobaan karena jangka waktu pekerjaan yang dilakukan sangat singkat.<sup>16</sup>

Adapun yang termasuk dalam PKWT adalah ; a) Pemborongan Pekerjaan (Job Supply) adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pemborongan yang memuat hak dan kewajiban para pihak., b) perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang memuat hak dan kewajiban para pihak.<sup>17</sup>

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

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu menurut pasal 1 Angka 10 PP No. 35/2021 merupakan Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha untuk membuat hubungan kerja yang bersifat tetap. Hubungan kerja yang bersifat tetap ini, tidak ada batasan waktu (bisa sampai usia pensiun atau bila pekerja meninggal dunia). Perjanjian kerja untuk pekerja PKWTT bisa tertulis atau lisan (pasal 2 ayat (2) PP 35/2021) selain itu hanya jenis perjanjian ini yang dapat mensyaratkan adanya masa percobaan. 35 Masa percobaan ini merupakan masa

---

<sup>16</sup> <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=20123&menu=2> diakses pada tanggal 5 Agustus 2024 pukul 16.46 WIB.

<sup>17</sup> <https://www.hukumonline.com/klinik/a/perbedaan-pemborongan-pekerjaan-dengan-penyediaan-jasa-pekerja-lt57749322e840f/> diakses pada tanggal 5 Agustus 2024 pukul 16.52 WIB.

atau waktu menilai kinerja dan kesungguhan, keahlian seseorang pekerja. Dalam PKWTT masa percobaan kerja paling lama 3 bulan. Meski demikian dalam masa percobaan tersebut pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum.

Syarat yang harus dilakukukan pekerja untuk memiliki PKWTT atau menjadi pekerja tetap tidak diatur secara khusus dalam aturan perundang-undangan. Pasal 3 PP 35/2021 hanya menegaskan agar PKWTT dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Jika perusahaan memutuskan untuk menetapkan pekerja dalam masa percobaan sebagai pekerja tetap, maka perusahaan wajib memperbaharui kontrak kerja pekerja tersebut menjadi pekerja tetap. Namun harus diperhatikan bahwa masa percobaan yang demikian bukanlah syarat wajib. Dalam aturan perundang-undangan disebut "dapat mensyaratkan" artinya perusahaan dapat langsung membuat PKWTT dengan pekerjanya tanpa melalui masa percobaan tersebut.<sup>18</sup>

### **3. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja**

Dalam syarat sahnya perjanjian kerja pada umumnya perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUHPerduta. Ketentuan ini tertuang dalam pasal 52 ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan perjanjian kerja dibuat atas dasar

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;

---

<sup>18</sup> <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/jaminan-kerja-1/perjanjian-kerja/perjanjian-kerja-waktu-tidak-tertentu> diakses pada tanggal 5 Agustus 2024 pukul 17.06 WIB.

4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun sebagaimana juga diatur dalam pasal 1320 KUHPerdato bahwa untuk sahnya suatu perjanjian maka perjanjian harus memenuhi 4 syarat, yaitu:

- a. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- c. Suatu pokok persoalan tertentu;
- d. Suatu sebab yang halal.

Syarat sepakat mereka yang mengikatkan dirinya sudah terpenuhi karena kedua belah pihak sudah sepakat yang ditandai dengan menandatangani perjanjian kerja. Syarat suatu hal tertentu terpenuhi karena hal yang diperjanjikan jelas, yaitu adanya objek yang jelas, dalam hal ini untuk melakukan suatu pekerjaan. Syarat suatu sebab yang halal juga terpenuhi karena yang diperjanjikan adalah suatu pekerjaan yang tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan undang-undang.

Syarat cakap menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata adalah seseorang dikatakan cakap hukum apabila seseorang, laki-laki atau wanita telah berumur minimal 21 tahun, atau bagi seorang laki-laki apabila belum berumur 21 tahun telah melangsungkan pernikahan.

Dalam uraian di atas, karena seluruh persyaratan sahnya suatu perjanjian telah terpenuhi, maka perjanjian kerja pada Perseroan Terbatas secara hukum telah menjadi suatu perjanjian yang sah.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1320



#### 4. Hak dan Kewajiban Pekerja

Berkaitan dengan syarat sahnya perjanjian kerja maka berhubungan juga dengan hak dan kewajiban pekerja, maka hak pekerja/buruh mempunyai beberapa hak, antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, hal ini tertuang di dalam Undang-Undang 1945 Pasal 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- b. Hak atas upah yang adil dan hak ini merupakan hak yang sudah seharusnya diterima oleh pekerja sejak ia melakukan perjanjian kerja dan mengikatkan diri kepada pengusaha (majikan) atau pun kepada suatu perusahaan dan juga dapat dituntut oleh pekerja tersebut dengan alasan aturan hukum yang sudah mengaturnya yang tercantum pada pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:<sup>20</sup>
  1. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
  2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
  3. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:
    - a. Upah minimum;

---

<sup>20</sup> Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- b. Upah kerja lembur;
  - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
  - d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya;
  - e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
  - f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
  - g. Denda dan potongan upah;
  - h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
  - i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
  - j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
  - k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- c. Hak untuk berserikat dan berkumpul untuk bisa memperjuangkan kepentingan dan haknya sebagai pekerja/buruh maka ia harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul dengan tujuan memperjuangkan keadilan dalam hak yang harus diterimanya. Hal ini dialaskan pada pasal 104 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- d. Hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja Berdasarkan Pasal 86 (1) huruf (a) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan beberapa hak, antara lain adalah sebagai berikut:
- 1) Hak atas pekerjaan, merupakan salah satu hak azasi manusia seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik

Indonesia pasal 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak".

- 2) Hak atas upah yang adil, Hak ini merupakan hak yang sudah seharusnya diterima oleh pekerja sejak ia melakukan perjanjian kerja dan mengikatkan diri kepada pengusaha (majikan) atau pun kepada suatu perusahaan dan juga dapat dituntut oleh pekerja tersebut dengan alasan aturan hukum yang sudah mengaturnya yaitu Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Hak untuk berserikat dan berkumpul untuk bisa memperjuangkan kepentingan dan hak nya sebagai pekerja/buruh maka ia harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul dengan tujuan memperjuangkan keadilan dalam hak yang harus diterimanya. Hal ini dialaskan pada pasal 104 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Adapun kewajiban dari pekerja/buruh diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Pasal 102 ayat (2): Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

- b. Pasal 126 ayat (1): Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.
- c. Pasal 126 ayat (2): Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.
- d. Pasal 136 ayat (1): Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.
- e. Pasal 140 ayat (1): Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

### **C. Tinjauan Umum Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja**

#### **1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja**

Pemutusan hubungan kerja adalah berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha atau berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja dan dapat terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Jika pemutusan hubungan kerja terjadi karena adanya perselisihan, keadaan tersebut akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, apalagi pekerja yang memiliki perekonomian lemah dan dapat juga dikatakan suatu pengakhiran sumber nafkah bagi pekerja dan keluarganya.

Menurut Mutiara S. Panggabean, pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang disebabkan oleh berbagai macam alasan, sehingga berakhir pula hak dan kewajiban di antara

mereka.<sup>21</sup> Pada Pasal 1 ayat 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan pengertian PHK yaitu pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

Dengan demikian, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 150 mengatur pemutusan hubungan kerja pada badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>22</sup>

## **2. Jenis – jenis Pemutusan Hubungan Kerja**

Dalam hukum ketenagakerjaan dikenal beberapa jenis pemutusan hubungan kerja, yaitu:

### **a. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha**

Ada dua hal yang memungkinkan seringnya terjadi pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha yaitu perusahaan mengalami kemunduran sehingga perlu rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja. Rasionalitas atau pengurangan terhadap jumlah pekerja ini biasa dilakukan karena perusahaan tidak lagi mampu menjalankan kewajibannya sesuai dengan yang ditentukan oleh peraturan perundangundangan dengan jumlah pekerja sedemikian tersebut. PHK oleh pengusaha dapat terjadi karena alasan apabila pengusaha mengalami kerugian sehingga menutup perusahaannya atau pekerja melakukan kesalahan.

---

<sup>21</sup> Mutiara S. Panggabean, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor, hal. 121

<sup>22</sup> Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Op.cit.* hal. 253.

b. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum Berdasarkan ketentuan Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dalam Pasal 61 ayat (1), perjanjian kerja berakhir apabila:

- 1) Pekerja meninggal dunia.
- 2) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
- 3) Selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- 4) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan Lembaga penyelesaian hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
- 5) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

c. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja

Dalam praktik pemutusan hubungan kerja oleh pekerja sangat jarang atau tidak mungkin ada. pekerja berhak memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha karena pekerja tidak boleh dipaksakan untuk terus menerus bekerja bilamana dirinya sendiri tidak menghendakinya.

Dalam pasal 154A ayat (1) poin g Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 pekerja dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- 1) Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja.
- 2) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundangundangan.

- 3) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih.
- 4) Tidak melaksanakan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pegawai.
- 5) Memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan.
- 6) Memberi pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, Kesehatan, dan kesulitan pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

d. **Pemutusan Hubungan Kerja Karena Putusan Pengadilan**

Pemutusan hubungan kerja karena putusan pengadilan adalah dengan adanya putusan pengadilan antara pekerja dan pengusaha yang berlanjut sampai ke proses peradilan. Putusan pengadilan ini muncul sebab adanya sengketa antara pekerja dengan mengenai perselisihan hubungan industrial. Bentuknya dapat melalui gugatan ganti rugi ke Pengadilan Negeri apabila diduga ada perbuatan yang melanggar hukum dari salah satu pihak tersebut.

**3. Macam – Macam Alasan Pemutusan Hubungan Kerja**

**a. PHK Demi Hukum**

PHK demi hukum terjadi karena alasan batas waktu kerja yang disepakati telah habis atau apabila pekerja meninggal dunia. Berdasarkan ketentuan pasal 61 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. Pekerja meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;

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

**b. PHK oleh pekerja/buruh**

PHK oleh pekerja/buruh dapat terjadi apabila pekerja mengundurkan diri atau telah terdapat alasan mendesak yang mengakibatkan pekerja minta di PHK. berdasarkan ketentuan pasal 151 ayat (3) huruf b UU No. 13 Tahun 2003, atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian waktu kerja tertentu untuk pertama kali. Pengunduran diri pekerja dapat dianggap terjadi apabila pekerja mangkir paling sedikit dalam waktu 5 hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara tertulis, tetapi pekerja tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah.

Selain itu berdasarkan ketentuan pasal 169 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja 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.
- b) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja 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.
- e) Memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan.
- f) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

### **c. PHK oleh Majikan**

PHK yang dilakukan oleh majikan dapat terjadi karena alasan apabila pekerja tidak lulus masa percobaan, apabila majikan mengalami kerugian sehingga menutup usaha, atau apabila buruh melakukan kesalahan. Lamanya masa percobaan maksimal adalah 3 bulan, dengan syarat adanya masa percobaan dinyatakan dengan tegas oleh majikan pada saat hubungan kerja dimulai, apabila tidak maka dianggap tidak ada masa percobaan. Ketentuan lainnya apabila majikan menerapkan adanya pelatihan maka masa percobaan tidak boleh dilakukan.<sup>23</sup>

Selanjutnya PHK oleh majikan dapat terjadi karena adanya kesalahan dari pekerja. Kesalahan buruh ada dua macam, yaitu kesalahan ringan dan kesalahan berat. Kesalahan ringan tidak diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja tetapi diatur dalam pasal 18 ayat (1) Permenaker No. Per-4/Men/1986, yaitu

---

<sup>23</sup> Koesparmono Irsan, *Hukum Ketenagakerjaan suatu Pengantar*, Erlangga, Jakarta 2016, hal. 94.

- a) Setelah tiga kali berturut-turut pekerja tetap menolak untuk mentaati perintah atau penugasan yang layak sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja;
- b) Dengan sengaja atau karena lalai mengakibatkan dirinya dalam keadaan demikian, sehingga ia tidak dapat menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya;
- c) Tidak cakap melakukan pekerjaan walaupun sudah dicoba dibidang tugas yang ada;
- d) Melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam kesepakatan kerja bersama, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja.

**d. PHK karena Putusan Pengadilan**

Alasan terjadinya PHK yang terakhir adalah karena adanya putusan pengadilan. Alasan yang keempat ini sebenarnya merupakan akibat dari adanya sengketa antara buruh dan majikan yang berlanjut sampai ke proses peradilan. Datangnya perkara dapat dari buruh atau dapat dari majikan.

Pada umumnya ada empat macam alasan terjadinya PHK, yaitu PHK demi hukum, PHK yang datangnya dari pihak pekerja, PHK yang datang dari pihak majikan dan PHK karena putusan pengadilan. Sebenarnya alasan terjadinya PHK cukup ada tiga macam dengan mengabaikan PHK akibat putusan pengadilan, karena PHK sebagai akibat putusan pengadilan pengadilan munculnya sebagai akibat dari adanya sengketa antara buruh dan majikan mengenai perselisihan hubungan industrial. Bentuknya dapat melalui gugat ganti rugi ke pengadilan negeri apabila diduga ada perbuatan yang melanggar hukum dari salah satu pihak atau dapat melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

#### **4. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang di PHK**

Perlindungan hukum dalam pemutusan hubungan kerja yang terpenting adalah menyangkut kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja serta kebenaran alasan PHK. Kebenaran alasan yang berasal dari cara terjadinya PHK yang datangnya dari buruh dapat digolongkan menjadi dua, yaitu karena alasan buruh mengundurkan diri atau karena adanya alasan mendesak yang mengakibatkan buruh tidak dapat melanjutkan hubungan kerjanya. alasan mengundurkan diri dari buruh harus benar karena jangan sampai terdapat kebohongan didalam alasan tersebut. pengunduran diri itu harus benar-benar murni atas inisiatif buruh sendiri tanpa dipengaruhi oleh pihak lain. pihak lain disini dapat dari majikan atau pun dari pihak ketiga.

Di lain pihak, penutupan perusahaan karena adanya kerugian yang diderita majikan terus-menerus harus dibuktikan kebenarannya. jangan sampai itu hanya kebohongan atau kelicikan majikan untuk membuka usaha baru setelah usaha yang lamanya dinyatakan pailit dan semua buruhnya telah di-PHK. Adanya bukti kerugian harus melalui proses audit dari akuntan public paling sedikit selama dua tahun terakhir berturut-turut.

#### **5. Hak Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja**

Hak-Hak buruh meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (Uang Jasa), uang ganti rugi perumahan dan pengobatan, serta uang pisah. Berkaitan dengan hal diatas, besarnya uang pesangon berdasarkan ketentuan pasal 156 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 ditetapkan paling sedikit sebagai berikut:<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Cipta Kerja

- a. Masa kerja kurang dari satu tahun, 1 bulan upah;
- b. Masa kerja 1 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah;
- c. Masa kerja 2 tahun atau lebih, tetapi 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 upah;
- 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 lebih, 9 bulan upah.

Besarnya uang penghargaan masa kerja berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003<sup>25</sup> ditetapkan 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, kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah;
- d. Masa kerja 12 tahun atau lebih, kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah;
- e. Masa kerja 15 tahun atau lebih, kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah;
- f. Masa kerja 18 tahun atau lebih, kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah;
- g. Masa kerja 21 tahun atau lebih, kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah;
- h. Masa kerja 24 tahun atau lebih 10 bulan upah.

Selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No.13 Tahun 2003, ganti kerugian meliputi:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;

---

<sup>25</sup> Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Cipta Kerja

- 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 atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau pkb. (catatan dari penulis: misalnya uang pisah bagi pekerja yang di PHK karena melakukan kesalahan besar).

Dari ketentuan di atas dapat diketahui bahwa hak-hak pekerja apabila dikaitkan dengan alasan PHK berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini terbatas pada masalah yang akan diteliti. Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah bagaimana tanggung jawab perusahaan bangkrut terhadap pekerja yang dilakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja dan mengetahui bagaimana tindakan hukum terhadap perusahaan yang tidak membayarkan hak pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang .

#### B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah jenis penelitian yuridis normatif, Penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma. Sistem norma yang dimaksud adalah mengenai asas-asas, norma, kaidah dari peraturan perundangan, perjanjian serta doktrin (ajaran). Penelitian normatif ini adalah penelitian terhadap sistematika hukum, yaitu penelitian yang tujuan pokoknya adalah untuk mengadakan identifikasi terhadap pengertian-pengertian atau dasar dalam hukum<sup>26</sup>.

#### C. Metode Pendekatan

Adapun metode pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Metode Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah terhadap semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani oleh peneliti<sup>27</sup>. Adapun metode pendekatan perundang-undangan yang dilakukan oleh peneliti adalah peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan tanggung jawab perusahaan bangkrut

---

<sup>26</sup> Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016) hal.93.

<sup>27</sup> <https://katadata.co.id/berita/nasional/634ecdc698b51/menelaah-5-macam-pendekatan-dalam-penelitian-hukum> diakses pada tanggal 7 juni 2024 pukul 14.19 WIB.

terhadap pekerja yang dilakukan pemutusan hubungan kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

## 2. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Pendekatan konseptual adalah pendekatan yang beranjak dari pandangan dan doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Dengan mempelajari pandangan-pandangan doktrin-doktrin di dalam ilmu hukum, peneliti akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi.<sup>28</sup>

### **D. Sumber Bahan Hukum**

Sumber bahan hukum dalam penelitian ini antara lain:

#### 1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat otoritas. Di mana dalam hal ini bahan hukum primer adalah terdiri dari peraturan perundang-undangan, catatan-catatan resmi, dalam pembuatan peraturan perundang-undangan.<sup>29</sup> Bahan hukum primer dalam penulisan ini adalah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

#### 2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang mendukung dan memperkuat bahan hukum primer, memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti buku-buku,

---

<sup>28</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Ibid.*, hal.135.

<sup>29</sup> *Ibid.*, hal.141.

artikel, jurnal, hasil penelitian, pendapat para ahli dan sebagainya mengenai permasalahan yang dibahas.

### 3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang merupakan pelengkap yang sifatnya memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. contohnya seperti: Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), dan ensiklopedia.<sup>30</sup>

## **E. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah metode kepustakaan (*library research*). Metode kepustakaan (*library research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara membaca buku-buku atau majalah dengan sumber data lainnya dalam perpustakaan. Kegiatan penelitian ini dilakukan dengan menghimpun data dari berbagai literatur, yang dipergunakan tidak terbatas hanya pada buku-buku, tetapi dapat juga berupa bahan-bahan dokumentasi, majalah-majalah, karya ilmiah, jurnal dan lain-lain.<sup>31</sup>

## **F. Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis yang bersifat kualitatif. Metode analisis data kualitatif merupakan metode yang dilakukan dengan cara membaca, mempelajari, meringkas dan mengkategorikan data-data yang diperoleh dan menghubungkan tiap-tiap data yang diperoleh tersebut dengan ketentuan-ketentuan hukum maupun asas-asas hukum yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

---

<sup>30</sup> Ibid., hal. 54.

<sup>31</sup> Bambang Sunggono, Op.Cit, hal. 31.