

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya bekerja merupakan aktifitas untuk memenuhi kebutuhan hidup. Dengan bekerja, manusia berharap akan memperoleh suatu keadaan yang lebih baik dari sebelumnya. Pekerjaan merupakan hal terpenting yang sangat melekat dalam kehidupan manusia karena dengan bekerja seseorang akan mendapatkan upah berupa gaji dan jenjang karir, hal tersebut dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan untuk mencapai hidup yang lebih baik. Tidak dapat dipungkiri pada zaman modern ini, pekerjaan bukan dibutuhkan karena semata-mata seseorang hanya ingin mencukupi kebutuhannya saja, melainkan untuk dapat meningkatkan status sosial dari orang tersebut yang akan berdampak besar pula pada kehidupan dan gaya hidup yang dijalannya.¹

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang telah diubah dengan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 tentang Tenaga kerja di Indonesia, yang menjadi penggerak tata kehidupan ekonomi dan merupakan sumber daya yang jumlahnya cukup melimpah. Indikasi ini bisa dilihat pada masih tingginya jumlah pengangguran di Indonesia serta rendahnya atau minimnya kesempatan kerja yang disediakan. Masalah bekerja dan tenaga kerja adalah berbicara masalah produksi, distribusi, dan konsumsi yang semuanya menyangkut masalah ekonomi dalam kehidupan manusia, termasuk modal dan manajemen.

¹Abdul khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* Indonesia, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 9

Setiap manusia dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup jasmaninya akan selalu bekerja dan bebas memilih jenis pekerjaan sesuai profesinya dengan tujuan yang sama yaitu tujuan ekonomis, namun pada era industri yang semakin pesat seperti sekarang ini diantara banyaknya jenis pekerjaan yang menjadi pilihan dan terbukanya peluang kerja adalah menjadi pekerja pada suatu perusahaan. Dalam hal perusahaan mempekerjakan tenaga kerja, hubungan kerja harus disepakati kedua belah pihak melalui perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban para pihak. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 membawa paradigma baru yaitu hubungan kerja bisa terjadi karena adanya perjanjian kerja, sehingga adanya perluasan perlindungan hukum terhadap pihak-pihak yang melakukan pekerjaan demi orang lain.

Dengan adanya perjanjian kerja yang telah disepakati akan lahir hak dan kewajiban masing-masing pihak. Salah satu contohnya adalah pekerja berhak menerima uang pesangon sedangkan perusahaan berhak menerima hasil pekerjaan. Uang pesangon adalah uang yang diberikan kepada karyawan, baik itu pekerja, atau pun buruh, sebagai kompensasi yang diberikan perusahaan yang menjadi pemberi kerja kepada karyawannya, Setelah masa kerja karyawan tersebut berakhir atau sewaktu-waktu terdapat situasi yang membuat perusahaan harus melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam melaksanakan pekerjaan selama pekerja menjalankan tugasnya sesuai dengan perjanjian kerja maka hubungan perusahaan dengan pekerja akan harmonis dan sebaliknya jika perusahaan tidak memenuhi isi atau membayarkan hak pekerja sesuai dengan perjanjian kerja maka akan

menimbulkan permasalahan. Jika terjadi permasalahan hendaknya permasalahan tersebut diselesaikan dengan segera sehingga tidak sampai menimbulkan Perselisihan Hubungan Industrial .

Pada Tahun 2019 Indonesia dilanda Covid-19, beberapa perusahaan di Indonesia jadi terhenti. Banyak perusahaan yang tidak mampu beroperasi dengan normal ditengah wabah covid -19 sehingga mengalami pelemahan ekonomi dan mengakibatkan perusahaan terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Menurut Pasal 1 angka 25 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ‘‘Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dari pengusaha’’.

Dampak dari pemutusan hubungan kerja ini banyak perusahaan yang tidak membayarkan kewajibannya kepada tenaga kerja, salah satu contohnya yaitu uang pesangon. Uang pesangon merupakan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya dibayarkan oleh perusahaan, uang pesangon terdiri dari segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya dan sudah diatur dalam pasal 81 angka 17 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 yang mengatakan bahwa pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada karyawan apabila perjanjian kerja berakhir, dikarenakan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja . Besaran uang pesangon biasanya ditentukan oleh masa kerja, akibat dari pemutusan hubungan kerja ini posisi karyawan yang di PHK sangat bertolak belakang dengan perusahaan. Dimana

karyawan berupaya keras memperjuangkan hak-haknya namun disisi bersebrangan perusahaan berupaya menekan beban keuangan yang harus dibayarkan.

Oleh sebab itu perusahaan yang tidak membayarkan uang pesangon akan menimbulkan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) yang diatur dalam UU No 2 Tahun 2004. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerjadan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.² Salah satu jenis Perselihan Hubungan Industrial ialah perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK). Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh satu pihak.³ Dalam terjadinya perselisihan PHK akan diselesaikan berdasarkan Undang-Undang yang berlaku yaitu UU No 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial.

Berdasarkan putusan Nomor 332/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn yang mana penggugat adalah Eliyaman Halawa melawan PT TASIK RAJA-TASIK HARAPAN ESTATE sebagai Tergugat yang mana dalam perkara ini, bahwa asal perselisihan ini karena Penggugat merasa dirugikan. Penggugat melaksanakan ibadah dirumahnya yang dihadiri oleh Pendeta dan para anggota jemaat, sebelumnya penggugat sudah

² Pasal 1 angka Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 *tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* jo pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³ Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 *tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.

meminta izin kepada tergugat (Asisten Perusahaan) namun belum ada tanggapan secara lisan atau tertulis dari tergugat.

Namun ketika ibadah mau di mulai maka tergugat (Satpam/Security) membubarkan dan merintangki kegiatan ibadah sehingga kegiatan ibadah tidak dapat dilanjutkan dengan alasan covid-19 dilarang berkerumun. Dan setelah itu Penggugat dan para anggota jemaat bubarkan diri dan tidak membuat perlawanan atau bantahan kepada tergugat. Maka tanpa pandang bulu dan perundingan yang cermat dari tergugat memberikan Surat Peringatan Ke-1, padahal mulanya penggugat sudah meminta izin kepada tergugat.

Bahwa Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengangkat judul mengenai, **“Analisis Yuridis terhadap pemutusan hubungan kerja tanpa adanya pesangon yang diberikan perusahaan kepada pekerja tetap (Studi Putusan N0.332/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn)”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana penerapan hukum oleh pengadilan terhadap PHK tanpa menerima pembayaran pesangon dari pengusaha (Studi Putusan N0.332/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn)
2. Upaya apa yang dilakukan oleh pekerja yang di PHK tanpa pesangon jika perusahaan tidak memenuhi isi putusan pengadilan.

C. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian yang hendak penulis capai dalam penulisan ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui Bagaimana penerapan hukum oleh pengadilan terhadap PHK tanpa menerima pembayaran pesangon dari pengusaha.
2. Untuk mengetahui Upaya apa yang dilakukan oleh pekerja yang di PHK tanpa pesangon jika perusahaan tidak memenuhi isi putusan pengadilan.

D. Manfaat Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan manfaat bagi para pembaca, diantaranya yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsi bagi ilmu pengetahuan Hukum khususnya keperdataan tentang ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan khususnya kepada aparat penegak Hukum.

3. Manfaat Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta ilmu pengetahuan dan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S-1) di Fakultas Hukum Universitas HKBP Nomensen Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan umum tentang tenaga kerja

1. Pengertian tenaga kerja

Ada beberapa pendapat para ahli tentang pengertian tenaga kerja:

- a) Menurut Payaman dikutip A.Hamzah (1990) menyatakan bahwa tenaga kerja ialah (man power) yaitu produk yang sudah atau sedang bekerja. Atau sedang mencari pekerjaan, serta yang sedang melaksanakan pekerjaan lain. Seperti bersekolah, ibu rumah tangga. Secara praktis, tenaga kerja terdiri atas dua hal, yaitu angkatan kerja bukan angkatan kerja:
 - a) Angkatan kerja (labour force) terdiri atas golongan yang bekerja dan golongan penganggur atau sedang mencari kerja;
 - b) Kelompok yang bukan angkatan kerja terdiri atas golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain, seperti pensiunan dll.
- b) Menurut Alam. S menyatakan bahwa tenaga kerja ialah penduduk yang berusia 15 tahun keatas untuk negara-negara berkembang seperti Indonesia. Sedangkan di negara-negara maju, tenaga kerja yaitu penduduk yang berumur antara 15 hingga 64 tahun.⁴
- c) Menurut A.Hamzah, menyatakan bahwa tenaga kerja ialah meliputi tenaga kerja yang bekerja didalam maupun diluar hubungan kerja dengan alat

⁴ <http://www.gurupendidikan.co.id/tenaga-kerja-13-pengertian-menurut-para-ahli-dan-jenis-jenisnya-beserta-contohnya-secara-lengkap/diakses-pada-tanggal-27/04/2018-pukul-16:17>

produksi utamanya dalam prosedur produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.

Tenaga kerja menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengertian tenaga kerja adalah: setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁵

2. Hak dan kewajiban tenaga kerja

a) Hak tenaga kerja

Dalam pembangunan nasional peran tenaga kerja sangat penting, sehingga perlindungan tenaga kerja sangat diperlukan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja.⁶ Berbicara mengenai hak pekerja/buruh berarti membicarakan hak-hak asasi, maupun hak bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja itu sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas dari diri pekerja itu akan turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Sedangkankan hak yang bukan asasi adalah berupa hak perkerja yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya non asasi.⁷ Hak tenaga kerja adalah sebagai berikut: Hak yang paling diharapkan bagi semua pekerja adalah upah. Berdasarkan Pasal 1 (30) KUHP dijelaskan sebagai berikut.

Ditentukan dan dibayar berdasarkan kontrak kerja, peluang, atau persyaratan undang-undang. Termasuk tunjangan atas pekerjaan dan/atau jasa pekerja/pekerja dan

⁵ Hardijan Rusli, Hukum Ketenagakerjaan 2003, (Jakarta:Ghalia Indonesia, 2004) hlm.13

⁶ Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Ed 1, cet 2, (jakarta: Sinar Grafika, 2011) hlm.14

⁷ *Ibid*, hlm 15

keluarganya yang telah atau akan dilaksanakan. UU Ketenagakerjaan termasuk dalam pasal berikut ini:⁸

- 1) Pasal 11, memuat hak untuk memperoleh dan mengembangkan kompetensi.
- 2) Pasal 12 ayat (3), memuat hak untuk mengikuti (mendapatkan) pelatihan.
- 3) Pasal 31, jo; Pasal 88, menyatakan hak untuk memilih jenis pekerjaan dan memperoleh penghasilan, baik di dalam maupun di luar negeri.
- 4) Pasal 86 ayat (1), menyatakan hak atas kesehatan dan keselamatan kerja.
- 5) Pasal 99 ayat (1), memuat hak pekerja dan keluarganya untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek).
- 6) Pasal 104 ayat (1), hak bagi pekerja untuk terlibat (membentuk atau menjadi anggota) dalam serikat pekerja/buruh.

Berdasarkan pasal-pasal UU Ketenagakerjaan, ruang lingkup perlindungan bagi pekerja meliputi:

- 1) Hak dasar pekerja/karyawan untuk berunding dengan majikan.
- 2) Perlindungan tenaga kerja
- 3) Perlindungan khusus bagi pekerja, anak dan penyandang disabilitas.
- 4) Perlindungan upah, kesejahteraan dan jaminan sosial pekerja

b) Kewajiban Tenaga Kerja

- 1) Melakukan Pekerjaan

Pekerjaan yang dijanjikan oleh pekerja/pekerja harus dilakukan sendiri, apalagi jika membutuhkan keterampilan tertentu yang tidak dapat digantikan

⁸ Ashabul Kahfi, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja", (Jurnal Jurisprudentie), 2016, Volume 2 Nomor 2, hlm. 65 <http://journal.uinalauddin.ac.id/index.php/Jurisprudentie/article/view/2665>

oleh orang lain, dan pekerja/pekerja ketika dia datang bekerja Anda bahkan tidak bisa menyuruh seseorang untuk menggantikannya. tidak bisa.

2) Menaati Peraturan

Tentang Melakukan Pekerjaan Pekerja/buruh wajib mengikuti aturan dan petunjuk majikan/majikan. Maksud dari instruksi majikan adalah instruksi yang harus dipatuhi oleh pekerja/buruh. Ketentuan mengenai perintah majikan dalam melaksanakan pekerjaan ini didasarkan pada ketentuan Kitab Undang-undang Hukum Perdata, khususnya Pasal 1603b, yang menyatakan: Perbaikan dengan tidak adanya tata usaha majikan, pembatasan hukum, atau kebiasaan yang diberikan kepadanya atas nama majikannya dalam melaksanakan pekerjaannya. Peraturan ketenagakerjaan tidak terbatas. Istilah "dalam batas-batas" dalam pasal 1603b KUHPperdata menyatakan bahwa karyawan wajib mematuhi peraturan 24 tentang pelaksanaan pekerjaan mereka hanya jika peraturan ini sesuai dengan undang-undang, perjanjian, peraturan atau praktik majikan.

3) Wajib Membayar Ganti Kerugian dan Denda

Pekerja bertanggung jawab atas kerugian yang diakibatkan, biasanya kelalaian dan kerugian yang diakibatkan oleh perbuatan yang disengaja. Perilaku unik yang merusak kepentingan pengusaha yang dapat diakibatkan oleh kurangnya uji tuntas. Oleh karena itu, dalam kasus seperti itu, orang yang menanggung risiko terkait harus menjadi tanggung jawab pekerja/pekerja. Namun, ada prinsip bahwa pelanggaran hukum dapat merugikan jika kasus tersebut benar-benar karena kesengajaan atau kelalaian karyawan. Sebaliknya

jika kecelakaan itu bukan disebabkan oleh kelalaian pekerja/buruh, maka itu bukan tanggung jawab pekerja/buruh. Perlu dibedakan antara kewajiban seorang pegawai untuk membayar ganti rugi dan kewajiban membayar denda. Jika terjadi kerusakan, karyawan harus membayar ganti rugi.

4) Bertindak Sebagai Pekerja yang Baik

Pekerja harus melakukan apa yang seharusnya atau tidak seharusnya mereka lakukan sesuai dengan peraturan, kepatuhan, atau praktik. Pasal 1603 KUHPerdara menyatakan bahwa pekerja/buruh pada umumnya wajib melakukan apa saja yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh yang baik. Oleh karena itu, pekerja berkewajiban untuk memenuhi kewajibannya dengan baik sesuai dengan kontrak kerja dan aturan perusahaan.

B. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Industrial

1. Pengertian Hubungan Industrial

Hubungan Industrial (*Industrial relation*) merupakan suatu hubungan hukum yang terbentuk antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Pihak-pihak yang terlibat secara langsung dalam hubungan itu adalah pekerja dan pengusaha sedangkan pemerintah berperan untuk mewujudkan hubungan kerja yang harmonis dengan mengeluarkan berbagai kebijakan, peraturan perundang-undangan yang harus ditaati oleh para pihak, serta membantu dalam penyelesaian perselisihan industrial.⁹

Tujuan hubungan industrial adalah untuk menciptakan produktivitas dan Kesejahteraan pekerja dan pengusaha, tujuan ini saling berkaitan dan terkait satu

⁹ Lalu Husni, 2004, *Op. Cit*, hlm. 20.

sama lainnya yang berarti bahwa pengurangan terhadap yang satu akan mempengaruhi yang lain. Tingkat produktivitas perusahaan sangat ditentukan oleh tingkat produktivitas pekerja, produktivitas yang tinggi hanya dimungkinkan jika perusahaan tersebut memperhatikan kesejahteraan para pekerja. Peningkatan kesejahteraan pekerja hanya layak jika produktivitas perusahaan meningkat.¹⁰

Sehubungan dengan hubungan Industrial Pancasila Endah Pujiastuti menjelaskan hubungan Industrial adalah sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam hubungan industrial ini masing-masing memiliki fungsi yang berbeda tetapi saling berhubungan. Hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha, lembaga kerja sama bipartit, lembaga kerja sama tripartit, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.¹¹

Prinsip hubungan industrial didasarkan pada pemahaman bahwa semua pemangku kepentingan (*stakeholders*) mempunyai kepentingan bersama atas keberhasilan dan kelangsungan perusahaan. Dengan demikian, hubungan industrial mengandung prinsip-prinsip kepentingan bersama pengusaha dan pekerja, kemitraan dan saling ketergantungan dan saling membutuhkan, hubungan fungsional dan

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ Endah Pujiastuti, 2008, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan Ke-1, Semarang University Press, Semarang, hlm. 69.

pembagian tugas, kekeluargaan, penciptaan ketenangan berusaha dan ketentraman bekerja, peningkatan produktivitas dan peningkatan kesejahteraan bersama.¹²

2. Jenis-Jenis Hubungan Industrial

Sebagaimana telah tertuang dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, jenis perselisihan hubungan industrial ada 4 (empat) macam, yaitu:

a. Perselisihan hak

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.¹³

Perselisihan hak terjadi akibat pelanggaran kesepakatan yang telah dibuat oleh para pihak mengenai peraturan perusahaan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menurut Iman Soepomo, perselisihan hak terjadi karena tidak adanya persesuaian paham mengenai pelaksanaan hubungan kerja (1987:97). Sedangkan H.P. Rajagukguk menyebut perselisihan hak ini sebagai perselisihan hukum, yakni perselisihan kolektif atau perselisihan perorangan antar majikan atau serikat majikan dengan serikat buruh atau buruh perorangan mengenai pelaksanaan atau penafsiran perjanjian kerja.¹⁴ Objek sengketaanya tidak terpenuhinya hak yang telah ditetapkan karena adanya perbedaan dalam implementasi atau penafsiran ketentuan perundang-

¹² Payaman J. Simanjuntak, 2011, *Manajemen Hubungan Industrial*, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, hlm. 13.

¹³ *Ibid.*

¹⁴ Ida Hanifah, *Hukum ketenagakerjaan di Indonesia, CV. Pustaka Prima (Anggota IKAPI), Medan, 2020, hal. 187.*

undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang melandasi hak yang disengketakan.

b. Perselisihan kepentingan

Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 2 tahun 2004, perselisihan kepentingan adalah Perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.¹⁵

Menurut Iman Soepomo perselisihan kepentingan terjadi karena ketidaksesuaian paham dalam perubahan syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan (1987:97).

Dalam perselisihan kepentingan, objek sengketa karena tidak adanya kesesuaian paham/pendapat mengenai pembuatan, dan/perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.¹⁶

c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul akibat tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

¹⁵ Lihat Undang-Undang nomoe 2 Tahun 2004.

¹⁶ Lalu Husni, 2004, *Op Cit*, hal. 45.

d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh

Menurut Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 2 tahun 2004, menjelaskan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah Perselisihan yang timbul akibat tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.¹⁷

Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban serikat pekerja.

3. Penyelesaian Hubungan Industrial

Menurut ketentuan undang-undang No. 2 tahun 2004, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan dengan tahapan mekanisme penyelesaian mulai dari Bipartit, Tripartit (Konsiliasi atau Arbitrase dan Mediasi) dan terakhir pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Kewenangan Pengadilan Negeri. Instrumen penyelesaian tersebut, harus dilalui terlebih dahulu sebelum instrumen hukum selanjutnya dilakukan, karena pelompatan dalam mengambil upaya hukum terhadap perselisihan hubungan industrial berakibat hasil keputusan dari upaya tersebut menjadi tidak sah dan dapat dinyatakan batal demi hukum.¹⁸

Berdasarkan yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yakni perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, pengadilan hubungan industrial.

¹⁷ Lihat Undang-Undang nomor 2 Tahun 2004.

¹⁸ Lihat Undng-Undang nomor 2 Tahun 2004.

- a. Upaya Penyelesaian Melalui Bipartit; merupakan cara penyelesaian yang wajib dilaksanakan secara langsung oleh pihak-pihak (pekerja dan pengusaha) secara musyawarah, tanpa melibatkan pihak ketiga, sehingga dapat memperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Selain itu musyawarah dapat menekan biaya serta menghemat waktu. Bentuk penyelesaiannya berupa Perjanjian bersama yang bersifat mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak.
- b. Penyelesaian perselisihan dengan cara mediasi merupakan penyelesaian perselisihan tingkat kedua apabila penyelesaian secara bipartit tidak berhasil mencapai persetujuan bersama, dilaksanakan melalui jasa mediator (penengah) sebagai pihak ketiga yang merupakan pegawai pemerintah di bidang ketenagakerjaan, setelah mendapat pelimpahan perkara dari pihak-pihak yang berselisih.
- c. Penyelesaian perselisihan dengan menggunakan cara konsiliasi
Penyelesaian perselisihan dengan menggunakan cara Konsiliasi merupakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial tingkat kedua yang menyangkut perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan SP/SB, dengan menggunakan jasa pihak ketiga yaitu jasa konsiliator (juru damai), yang ditunjuk dengan kesepakatan oleh masing-masing pihak. Produk penyelesaiannya berupa persetujuan bersama (PB). Apabila tidak dicapai kesepakatan, maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis, yang dapat dipertimbangkan oleh masing-masing pihak untuk menerima atau menolak

melalui jawaban anjuran. Dalam hal anjuran konsiliator ditolak, maka pihak-pihak dapat melanjutkan perkara ke peradilan hubungan industrial.

- d. Penyelesaian perselisihan dengan menggunakan cara arbitrase merupakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial tingkat kedua yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antar SP/SB, dengan menggunakan jasa arbiter (wasit atau juru runding), yang berasal dari kalangan profesional dan yang ditunjuk melalui kesepakatan masing-masing pihak. Produk hasil penyelesaian berupa nota kesepakatan, apabila dari perundingan diperoleh kesepakatan. Sedangkan apabila tidak dicapai kesepakatan, maka arbiter mengeluarkan putusan yang bersifat final dan mengikat kedua belah pihak, kecuali apabila dalam putusan tersebut dinilai ada unsur-unsur yang bertentangan, maka pihak-pihak dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung.

Penyelesaian melalui arbiter harus dilakukan melalui kesepakatan tertulis dari pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihannya serta putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Selain itu lingkup perselisihan yang dapat ditangani oleh arbiter dibatasi pada perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.¹⁹

- e. Penyelesaian Perselisihan melalui Peradilan Hubungan Industrial merupakan cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilaksanakan oleh lembaga peradilan, setelah mendapat limpahan kasus perselisihan yang tidak

¹⁹ Lalu Husni, 2004, *Op Cit*, hal. 77.

berhasil diselesaikan oleh lembaga bipartit, cara-cara mediasi maupun konsiliasi. Peradilan ini merupakan salah satu bentuk peradilan hukum yang berada pada lembaga pengadilan negeri, dengan susunan hakim yang terdiri hakim ad hoc dan hakim karier. Putusan PHI dapat dikasasi oleh pihak-pihak ke Mahkamah Agung.²⁰

C. Tinjauan umum tentang Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan berasal dari kata dasar ‘putus’ berarti tidak berhubungan lagi, habis, atau selesai,²¹ maka pemutusan hubungan kerja merupakan proses atau cara mengakhiri hubungan kerja.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka (25) pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan, atau habis kontrak.

Halim dalam khakim berpendapat bahwa pemutusan hubungan kerja adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu.²² Pendapat berbeda dari Suwarto (2005) bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja yang seharusnya masih berlangsung

²⁰ Lalu Husni, 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & di Luar Pengadilan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 77.

²¹ Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Op.Cit*, hlm. 1347.

²² Abdul khakim, 2022, *Aspek Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Berlakunya UU Cipta Kerja*, Cetakan Ke-1, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 59.

terus.²³ Pendapat lain bahwa terminasi atau PHK adalah proses terputusnya hubungan kerja secara formal antara karyawan dan perusahaan dengan atau tanpa syarat. Dengan demikian PHK sebenarnya hanya terjadi antara perusahaan dengan pekerja/yang berstatus tetap yang telah melewati masa percobaan 3 (tiga) bulan.²⁴

Sementara berdasarkan ketentuan Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pemutusan hubungan kerja mempunyai akibat bagi pekerja/buruh dan keluarganya, dimana dengan berhenti kerja dari majikannya pekerja/buruh tidak mampu lagi membiayai hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, tidak mampu menyekolahkan anak-anak dan sebagainya.²⁵ Karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah), dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (pasal 151 ayat (1) undang-undang Nomor 13 tahun 2003) tentang ketenagakerjaan.²⁶

PHK harus dijadikan tindakan terakhir apabila ada perselisihan hubungan industrial. Pengusaha dalam menghadapi para pekerja hendaknya:

²³ *Ibid.*

²⁴ *Ibid.*

²⁵ Danang Sunyoto, 2014, *Op Cit*, hal 110.

²⁶ Lalu Husni, 2014, *Op Cit*, hal. 175.

- a. Menganggap para pekerja sebagai partner yang akan membantunya untuk menyukseskan tujuan usaha.
- b. Memberikan imbalan yang layak terhadap jasa-jasa yang telah dikerahkan oleh partnernya itu, berupa penghasilan yang layak dan jaminan-jaminan sosial tertentu, agar dengan demikian pekerja tersebut dapat bekerja lebih produktif (berdaya guna).²⁷
- c. Menjalin hubungan baik dengan para pekerja.

Berdasarkan paparan di atas, penulis menyimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan suatu proses pengakhiran hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha karena berbagai macam alasan, antara lain: pengunduran diri, pemberhentian oleh pengusaha, dan berakhirnya kontrak/perjanjian kerja.

2. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja bisa terjadi karena berbagai hal. Bisa berasal dari pihak perusahaan, karyawan, atau bukan keduanya. PHK juga bisa dibedakan berdasarkan perlu atau tidaknya mendapatkan izin-dalam hal ini lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.²⁸

a. PHK Demi Hukum

PHK demi hukum terjadi karena alasan batas waktu masa kerja yang disepakati telah habis atau apabila buruh meninggal dunia. Berdasarkan

²⁷ Lalu Husni, 2014, *Ib Id*, Hal. 159.

²⁸ Dedes Eka Rini & Susi Kusumawati, 2008, *Loc Cit*.

ketentuan Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja berakhir apabila:

a) Pekerja meninggal dunia;

Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia, kepada ahli waris diberikan sejumlah uang yang besar hitungannya sama dengan perhitungan 2(dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

b) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;

Menurut pasal 1603e Kitab Undang-Undang Hukum Perdata disebutkan bahwa hubungan kerja berakhir demi hukum, dengan lewatnya waktu yang ditetapkan dalam perjanjian maupun reglemen, atau dalam ketentuan undang-undang, atau lagi, jika itu tidak ada kebiasaan.

Sedangkan menurut undang-undang No. 13 Tahun 2003 pasal 154, penyebab pemutusan hubungan kerja karena:

- 1) Pekerja buruh masih dalam masa percobaan kerja, bila mana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya.
- 2) Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa adanya indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.

- 3) Pekerja buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.
 - 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 dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1603 e Burgerlijk Wetboek, pengertian waktu tertentu yang menentukan berakhirnya suatu hubungan kerja ditetapkan dalam perjanjian, atau ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan serta kebiasaan.
- b. PHK oleh Pekerja/Buruh

Selain dilakukan atas inisiatif majikan, PHK juga dapat dilakukan atas kehendak karyawan sendiri. PHK oleh buruh dapat terjadi apabila buruh mengundurkan diri atau telah terdapat alasan mendesak yang mengakibatkan buruh minta di PHK. Berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali. Pengunduran diri buruh dapat dianggap terjadi apabila:

- a. Karyawan mangkir (tidak masuk kerja 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 undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003, Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut.

- 1) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh.
- 2) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- 3) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih.
- 4) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
- 5) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan.
- 6) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Berdasarkan pasal 162 undang-undang No. 13 tahun 2003 mengatur tentang pengunduran diri sebagai berikut:

- 1) Pekerja buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4).
- 2) Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal

156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaanya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

- 3) Pekerja buruh yang mengundurkan diri sebagaimana disebut dalam ayat harus memenuhi syarat:
 - a) Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya tiga puluh hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
 - b) Tidak terikat dalam ikatan dinas.
 - c) Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
 - d) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

c. PHK oleh pengusaha

Pengusaha dimungkinkan mem-PHK pekerjanya dalam hal pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Hal ini dimungkinkan setelah sebelumnya kepada pekerja diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. Surat peringatan masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.²⁹

²⁹ Sumanto, 2013, *Op. Cit*, hlm. 229.

Pasal 158 Undang-Undang tentang ketenagakerjaan, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja buruh melakukan kesalahan berat sebagai berikut;

- a) Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan ;
- b) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan, sehingga merugikan perusahaan atau kepentingan Negara, atau
- c) Mabuk, minum minuman keras yang memabukkan, madat, memakai obat bius atau menyalahgunakan obat-obatan terlarang atau perangsang lainnya yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan di tempat kerja dan ditempat-tempat yang ditetapkan perusahaan, atau
- d) Melakukan perbuatan asusila, atau melakukan perjudian di tempat kerja, atau
- e) Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi atau menipu perusahaan atau teman sekerja di lingkungan kerja, atau
- f) Membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan suatu perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau
- g) Dengan ceroboh atau sengaja merusak, merugikan, atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan, atau
- h) Dengan ceroboh atau sengaja, merusak, merugikan, atau membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja, atau
- i) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara, atau

- j) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana 5 tahun atau lebih.

Kesalahan berat itu berdasarkan ketentuan pasal 158 ayat(2) harus didukung dengan bukti:

- a) Pekerja/buruh tertangkap tangan;
- b) Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
- c) Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya dua orang saksi.

Selain karena kesalahan pekerja pasal 164 Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan juncto Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja pemutusan hubungan kerja bisa dilakukan karena alasan efisiensi, penggabungan atau peleburan, dalam keadaan merugi, pailit, maupun karena keadaan diluar kuasa pengusaha (*force majeure*).³⁰ Larangan untuk melakukan PHK diatur dalam Pasal 153 Undang-Undang ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja .

- d. PHK karena putusan pengadilan

Cara terjadinya PHK yang terakhir adalah karena adanya putusan pengadilan. Cara yang ke 4 (empat) ini sebenarnya merupakan akibat dari adanya sengketa antara buruh dan majikan yang berlanjut sampai ke proses pengadilan.

Datangnya perkara dapat dari buruh atau dapat dari majikan.³¹

³⁰ *Ibid.*

³¹ Asri Wijayanti, 2009, *Op Cit*, hlm. 167.

3. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Secara umum diatur dalam Pasal 151 UU Nomor 13 Tahun 2013 juncto pasal 81 angka 37 UU nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Sebelumnya pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal pekerja sudah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal perundingan bipartit tidak mendapatkan kesepakatan, maka pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.³²

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 yang menyatakan bahwa "Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat."³³ Definisi perundingan bipartit dijabarkan sebagaimana dalam Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 yang menyatakan bahwa "Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat

³² Abdul Khakim, 2022, *Aspek Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Pasca UU Cipta Kerja*, Cetakan Ke-1, Bandung, hlm. 126.

³³ UU No 2 tahun 2004

pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.”³⁴

Menurut UU No. 2 Tahun 2004, jika terjadi perselisihan PHK berikut dengan akibat hukumnya maka penyelesaiannya dapat diupayakan melalui mekanisme bipartit, mediasi, konsultasi, arbitrase dan pengadilan hubungan industrial.³⁵ Setiap terjadi perselisihan hubungan industrial wajib dilakukan perundingan penyelesaian perselisihan secara bipartit sebelum diselesaikan melalui mediasi atau konsultasi maupun arbitrase dan pengadilan hubungan industrial.³⁶

Pemberitahuan PHK oleh pengusaha itu tidak diperlukan untuk 4 hal, yakni buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri, PHK karena berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau perjanjian kerja bersama (PKB), buruh meninggal dunia.³⁷

1. Prosedur PHK oleh pengusaha Prosedur PHK oleh pengusaha terbagi dalam dua macam, yaitu PHK karena kesalahan ringan dan PHK karena kesalahan berat. Dalam praktek prosedur PHK karena kesalahan ringan biasanya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hal ini perlu dilakukan untuk keabsahan prosedur tersebut, yaitu:
 - a. Biasanya diawali dengan adanya peringatan lisan, kemudian peringatan tertulis kesatu, kedua, dan ketiga (terakhir). Peringatan tertulis secara

³⁴ *Ibid.*

³⁵ *Ibid.*

³⁶ Peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia nomor 31 tahun 2008.

³⁷ H. Zulkarnaen, 2021, *Hukum Ketenagakerjaan Perspektif Undang—Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)*, Cetakan Ke-1, Pustaka Setia, Bandung, hlm. 130.

bertahap tidaklah bersifat mutlak, bergantung tingkat kesalahan yang dilakukan pekerja/buruh dan urgensinya bagi perusahaan. Jadi, bisa saja pengusaha langsung memberikan peringatan pertama tertulis dan terakhir, sepanjang prosedur itu telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Peringatan tertulis pertama dan terakhir dalam praktek sering digunakan pengusaha untuk memberikan sanksi kepada pekerja/buruh yang mengarah pada pemutusan hubungan kerja. Masa berlaku masing-masing peringatan biasanya enam bulan, kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

PHK karena kesalahan berat sejak terbitnya putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia perkara Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 oktober 2004 atas Hak Uji Materiil Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, maka PHK oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat hanya dapat dilakukan setelah adanya putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*). Akibatnya, terjadi perselisihan PHK tersebut, maka penyelesaiannya ditempuh melalui mekanisme penyelesaian hubungan industrial sebagaimana Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.³⁸

³⁸ Arifuddin Muda Harahap, 2020, *Op.Cit, hlm.* 170.

4. Penetapan Hak Pemutusan Hubungan Kerja menurut Undang-Undang

Hak-hak buruh yang di-PHK meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (uang jasa), uang ganti rugi perumahan dan pengobatan, serta uang pisah.³⁹ Hak buruh itu timbul dari keterkaitan antara status buruh, upah buruh dan alasan PHK yang berbentuk:

- 1) Apakah buruh berhak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti rugi perumahan dan pengobatan?
- 2) Apabila berhak, berapakah besarnya? ⁴⁰

Uang pesangon dibayarkan kepada karyawan ter-PHK yang sudah berstatus tetap. Dengan demikian, karyawan dalam masa percobaan ataupun karyawan kontrak tidak berhak mendapatkannya.

Berkaitan dengan hal di atas, besarnya uang pesangon berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ditetapkan paling sedikit sebagai berikut:

- 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;

³⁹ Asry Wijayanti, 2009, *Ib Id.* Hal. 172.

⁴⁰ Asry Wijayanti, 2009, *ib id.*

- 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 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, tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah;
 - d. Masa kerja 12 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah;
 - e. Masa kerja 15 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah;
 - f. Masa kerja 18 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah;
 - g. Masa kerja 21 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah;
- 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;
- 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 th. 2003 adalah sebagai berikut.

- a. Uang pesangon dibayarkan kepada karyawan ter-PHK yang sudah berstatus tetap. Dengan demikian, karyawan dalam masa percobaan ataupun karyawan kontrak tidak berhak mendapatkannya. Besaran uang pesangon yang diberikan kepada karyawan ter-PHK berbanding lurus dengan lamanya masa kerja. Semakin lama karyawan bekerja semakin besar uang pesangon yang diterima saat ia di-PHK.
- b. Uang penghargaan masa kerja dibayarkan kepada karyawan yang telah bekerja minimal tiga tahun (pasal 156 ayat 3 Undang-Undang No. 3 tahun 2003) tentang ketenagakerjaan. Uang ini merupakan simbol penghargaan pengusaha kepada karyawan atas pengabdianya.
- c. Uang penggantian Hak
 Uang penggantian hak merupakan salah satu komponen uang kompensasi PHK yang diatur dalam pasal 156 ayat 4.

3) Uang pisah:

uang pisah tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan. Uang pisah menjadi hak karyawan manakala diatur pembayarannya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.⁴¹

Secara hukum dalam menetapkan hak-hak atas PHK yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor

⁴¹ Dedes Eka Rini & Susi Kusumawati, Op Cit, hal. 69.

13 Tahun 2003 dan pasal 81 angka 44 dan 45 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengatur bahwa:

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”⁴²

Hak-hak pekerja/buruh yakni pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, uang penggantian hak terdiri atas:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja atau buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja atau buruh diterima bekerja.
- c. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.⁴³

Hak buruh itu timbul dari keterkaitan antara status buruh, upah buruh dan alasan PHK.⁴⁴ Uang pesangon dibayarkan kepada karyawan ter-PHK yang sudah berstatus tetap. Dengan demikian, karyawan dalam masa percobaan ataupun karyawan kontrak tidak berhak mendapatkannya.

⁴² Abdul Khakim, hlm.199

⁴³ H. Zulkarnaen, 2021, *Ibid.*

⁴⁴ *Ibid.*

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Adapun yang menjadi batasan dalam ruang lingkup penelitian ini adalah sebatas rumusan masalah yang akan diteliti yaitu, bagaimana dasar pertimbangan hakim dalam memutus perkara terhadap PHK tanpa adanya pesangon berdasarkan (Studi Putusan Nomor 332/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn) dan upaya apa yang dilakukan oleh pekerja yang di PHK tanpa pesangon jika perusahaan tidak memenuhi isi putusan pengadilan.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam menjawab permasalahan pembahasan skripsi ini adalah jenis penelitian normatif. Penelitian yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang membutuhkan data sekunder sebagai data utama untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.⁴⁵ Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara yang dimana peneliti adalah pihak kedua, karena tidak didapatkan secara langsung serta bahan-bahan tersebut disusun secara sistematis.

C. Metode pendekatan masalah

Metode pendekatan masalah merupakan sebuah metode untuk mempermudah penulis dalam melakukan penelitian untuk dapat memahami lebih kompleks tentang suatu permasalahan yang menjadi objek penelitian. Metode pendekatan masalah yang dilakukan pada penulisan skripsi ini adalah :

⁴⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: kencana prenada group, 2007, hlm 35.

- a. Pendekatan kasus (*case approach*) dilakukan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus atau isu hukum. Yang terdapat dalam Putusan Nomor 332/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn.
- b. Pendekatan Konseptual (*conceptual Approach*) dilakukan dengan menganalisa permasalahan dalam penelitian hukum dilihat dari aspek konsep-konsep hukum yang melatarbelakangi nya.

D. Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum yang digunakan pada penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer adalah bahan hukum yang bersifat autoratif, artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim. Yang termasuk bahan hukum primer yaitu:

- a. Undang-Undang cipta kerja Nomor 11 Tahun 2020
- b. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial
- c. PP Nomor 35 Tahun 2021
- d. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

2. Bahan Hukum sekunder

Bahan hukum yang terdiri atas buku-buku mengenai teori teori, kasus-kasus hukum dan pendapat pendapat para ahli mengenai harta bersama maupun harta benda.⁴⁶ Bahan hukum

⁴⁶ Jhony Ibrahim, *Teori dan Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia publishing, 2006, hlm 295

tersier adalah bahan hukum pelengkap seperti kamus hukum, peraturan perundang undangan serta hal hal yang dapat memberikan petunjuk yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3. Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan bermakna terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus, ensiklopedia serta hal-hal yang dapat memberikan petunjuk yang berhubungan dengan masalah masalah yang sedang diteliti.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah suatu penelitian yang bertujuan guna mengumpulkan data yang akan digunakan sebagai analisis sehingga menghasilkan suatu pemikiran yang tertuang dalam penulisan ini. Adapun metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah Metode Kepustakaan (*Library Research*) yaitu metode yang dilakukan dari berbagai sumber bahan bacaan seperti buku-buku, jurnal, karya ilmiah peraturan perundang-undangan, laporan penelitian hukum, bahan publikasi hukum, media social dan elektronik, kamus hukum dan karya ilmiah lainnya yang terkait dengan masalah yang di teliti.⁴⁷

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis data kualitatif. Metode analisis kualitatif yaitu menganalisa data yang didasarkan pada perundang-undangan, metode ini dilakukan dengan menjabarkan bahan yang diteliti serta mensistematiskannya.

⁴⁷ Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Research*, ALUMNI, Bandung, 1998, hlm.78