

**PERLINDUGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA WAKTU TIDAKTERTENTU
YANG DIBERHENTIKAN TANPA PESANGON
(Analisis Putusan Nomor 180/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg)**

Wiliyanto

Magister Hukum Universitas PamulangE-

mail: willy.willy11@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini berangkat dari tindakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan perusahaan-perusahaan yang mencoba sedemikian rupa untuk tidak memberikan hak mantan pekerjanya. Soal pemutusan hubungan kerja juga ada hubungannya dengan ketentuan tentang adanya jaminan pendapatan (*Income security*) bagi buruh yang kehilangan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja tetap yang diberhentikan tanpa pesangon dan untuk mengetahui dan menganalisis pertimbangan hakim terhadap pekerja tetap yang diberhentikan tanpa pesangon. Berdasarkan permasalahan yang diteliti metode yang digunakan adalah metode penelitian hukum yuridis normatif. Jenis penelitian ini adalah *Library Research* (penelitian kepustakaan). Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan literatur kepustakaan, baik berupa buku, catatan, maupun hasil penelitian dari penelitian terdahulu. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa Sebagai tanggungjawab perusahaan terhadap tenaga kerja yang telah diPHK dimana dalam Undang-Undang mengharuskan atau mewajibkan perusahaan untuk memberikan uang pesangon , uang penghargaan dan uang penggantian hak diatur dalam pasal 156 , pasal 160 sampai pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Kepastian hukum yang diberikan hakim PHI terhadap perkara tersebut memang benar adanya. Mengenai pemanggilan dan mempekerjakan kembali penggugat juga tergugat harus membayarkan upah para penggugat yang belum dibayarkan sejak 17 Maret 2020 sampai dengan 15 September 2020 juga tergugat harus membayarkan tunjangan hari raya kepada para penggugat sebesar satu bulan gaji sudah memenuhi unsur keadilan dan perlindungan hukum kepada para penggugat.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Dasar Pertimbangan Hakim, Pesangon

Wiliyanto

Master Of Law Pamulang UniversityE-

mail: willy.willy11@yahoo.co.id

ABSTRACT

This research departs from the act of unilateral termination of employment and companies that try to do so in such a way as not to give the rights of former workers. The issue of termination of employment also has to do with the provisions regarding the existence of income security for workers who lose their jobs in accordance with the provisions contained in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The purpose of this study is to find out and analyze the legal protection for permanent workers who are dismissed without severance pay and to find out and analyze judges' considerations for permanent workers who are dismissed without severance pay. Based on the problems studied, the method used is normative juridical law research. This type of research is Library Research (library research). Library research is research that is carried out using library literature, either in the form of books, notes, or research results from previous studies. The results of this study found that as a company's responsibility for workers who have been laid off where the law requires or requires companies to provide severance pay, award money and compensation money is regulated in article 156, article 160 to article 169 of Law Number 13 of 2003 concerning employment. The legal certainty given by the judge at the Courts of Industrial Relations (PHI) in this case is true. Regarding the summons and re-employment of the plaintiff, the defendant must also pay the plaintiff's wages that have not been paid from March 17 2020 to September 15 2020, the defendant must also pay holiday allowances to the plaintiffs in the amount of one month's salary, which fulfills the elements of justice and legal protection for the plaintiffs.

Keywords: *Termination of Employment, Basis for Consideration of Judges, Severance.*

BAB I

PENDAHULUAN

N

A. Latar Belakang

Perseroan Terbatas adalah badan hukum yang didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal saham yang seluruhnya terbagi dalam

saham, dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini disertakan serta peraturan pelaksanaannya.¹

Dalam sejarah perkembangannya, pengaturan Perseroan Terbatas berada pada titik stagnan sejak KUHD (Kitab Undang-Undang Hukum Dagang) diberlakukan di Indonesia (Hindia

Pelaksanaan Di Bidang Usaha, KBI, Jakarta, 2000, hlm. 127.

¹ I. G. Rai Widjaya, *Hukum Perusahaan Dan Undang-Undang Dan Peraturan*

Belanda pada saat itu) pada tahun 1848 berdasarkan asas konkordansi/*concordantie beginsel*. Perubahan pertama terhadap pengaturan mengenai Perseroan Terbatas baru ada pada tahun 1995 dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas, dan 12 (dua belas) tahun kemudian Pemerintah melakukan perubahan kedua dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas menggantikan undang-undang sebelumnya. Dua kali perubahan secara kelembagaan peraturan mengenai Perseroan Terbatas mampu menggambarkan karakter yang bertolak belakang ketika dihadapkan dengan aktivitas ekonomi yang cenderung cair dan dinamis.²

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada Pasal 156 disebutkan bahwa dalam terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Pesangon adalah uang yang diberikan sebagai bekal bagi karyawan yang diberhentikan dari pekerjaan dalam rangka pengurangan tenaga kerja.³

Pada Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pun perusahaan tidak semudah itu untuk melakukan PHK, ada beberapa syarat dan kondisi yang harus

dilalui. Pasal tersebut menyatakan bahwa :

1. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
2. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
3. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Rumitnya perusahaan untuk dapat mem-PHK pekerjanya sengaja dilakukan agar tercipta rasa amandan nyaman bagi para pekerja di Indonesia. Hal ini sejalan dengan tujuan dibuatnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :
 1. Bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur,

² Tri Budiyo, *Hukum Perusahaan*, Griya Media, Salatiga, 2011, hlm. 12.

³ Departemen Pendidikan Nasional, *Op.Cit.*, hlm. 1170.

yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

2. Bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.
3. Bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.
4. Bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.
5. Bahwa beberapa undang-undang di bidang ketenagakerjaan dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan, oleh karena itu perlu dicabut dan/atau ditarik kembali.
6. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut di atas perlu membentuk Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan.

Dengan visi misi dan rekam jejak perusahaan yang baik, di mana perusahaan ini telah banyak

memberi sumbangan bagipemerintah maupun rakyat Indonesia, rasanya tidak mungkin apabila PT Eagle Indo Pharma melakukan hal demikian, yaitu pelanggaran terhadap Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Akan tetapi, PT Eagle Indo Pharma yang kantornya beralamat di Jalan Raya Prabu Siliwangi KM 1.1, Desa Alam Jaya, Kecamatan Jatiuwung, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten ini telah benar-benar digugat ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang Banten oleh 2 (dua) orang mantan pekerjanya yaitu Umayah sebagai Penggugat I dan Encah sebagai Penggugat II karena pelanggaran terhadap Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Umayah, seorang perempuan yang lahir di Tangerang pada tanggal 9 November 1975, beralamat di Kampung Keroncong, Rukun Tetangga (RT) 003, Rukun Warga (RW) 004, Desa Keroncong, Kecamatan Jatiuwung, Kota Tangerang, Provinsi Banten telah bekerja sebagai pekerja tetap selama 19 (sembilan belas) tahun, sedangkan Encah, seorang perempuan yang lahir di Tangerang pada tanggal 20 Juli 1988, beralamat di Kampung Cilogok, RT 001, RW 003, Desa Sukamanteri, Kecamatan Pasar Kamis, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten telah bekerja sebagai pekerja tetap selama 11 (sebelas) tahun di PT Eagle Indo Pharma. Posisi atau jabatan terakhir keduanya adalah Operator Produksi sebelum terkena PHK. Dengan posisi tersebut, Umayah tiap bulan mendapatkan gaji sebesar Rp

4.239.030,- (empat juta dua ratus tiga puluh sembilan ribu tiga puluh rupiah) dan Encah tiap bulan mendapatkan gaji sebesar Rp 4.129.030,- (empat juta seratus dua puluh sembilan ribu tiga puluh rupiah). Artinya, akibat PHK kedua orang tersebut kehilangan penghasilannya tiap bulan yang tentunya akan sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidupnya maupun keluarganya.

Soal pemutusan hubungankerja juga ada hubungannya dengan ketentuan tentang adanya jaminan pendapatan (*Income security*) bagi buruh yang kehilangan pekerjaan. Syarat-syarat menghendaki itu adalah tenggang waktu pernyataan pengakhiran (*opzeggingstermijin, perious of notice*) dasar-dasar untuk memilih buruh manakah yang akan diberhentikan atau diterima atau dihemat atau cara-cara mendapatkan pertimbangan atau perundingan sebelum pemutusan boleh dilakukan. Dalam peraturan dapat dimintakan alasan-alasan untuk pemberhentian dan sering kali diadakan larangan pemberhentian dalam hal-hal lain. Kadang-kadang disyaratkan pemberian pesangon (*severance allowance*), menunjukkan jalan bagi buruh yang diperhentikan itu untuk dapat dipekerjakan kembali dan memberi buruh itu hak-hak untuk membantunya mendapatkan pekerjaan baru. Kewajiban

⁴ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia : Panduan Bagi Pengusaha, Pekerja, dan Calon Pekerja*, (Pustaka Yustisia, Yogyakarta , 2008). hlm 53.

pengusaha sehubungan dengan terjadinya PHK ini diatur dalam pasal 21 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Kep-150/Men/2000.⁴

BAB II

TINJAUAN UMUM

TENTANG PERJANJIAN KERJA DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dalam bahasa belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*. Pasal 1601a KUH Perdata memberikan pengertian perjanjian kerja adalah "suatu perjanjian dimana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah". Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian bahwa "perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat - syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak".⁵

Dengan demikian secara ringkas dalam perjanjian kerja ada keterikatan seseorang (pekerja/buruh) kepada orang

⁵ Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

lain (pengusaha) untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah. Adapun yang dimaksud dengan pekerja atau buruh adalah "setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain" ⁶(Pasal 1 angka 3 Undang-undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003).

Perjanjian kerja menurut pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja menurut pasal 1601 a KUHPerduta adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si pekerja, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si pengusaha untuk suatu waktu tertentu untuk mengerjakan karyawan itu dengan membayar upah. ⁷

Perjanjian kerja menurut Subekti adalah perjanjian antara seorang karyawan dengan pengusaha, perjanjian ditandai oleh ciri-cirinya adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya hubungan diperatas (*dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (pengusaha) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain. ⁸

Perjanjian kerja menurut A.Ridwan Halim dan kawan-kawan adalah suatu perjanjian yang diadakan antara pengusaha dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lainnya. ⁹

Perjanjian kerja adalah penting dibuat secara tertulis, agar masing-masing pihak tahu tentang apa-apa yang menjadi kewajiban maupun haknya. Didalam prakteknya banyak kenyataan bahwa perjanjian kerja itu terkadang dibuat secara sepihak oleh majikan, sehingga isinya menguntungkan pihak-pihak majikan, dan pekerja karena hanya berkeinginan bekerja maka perjanjian yang sedemikian itu biasanya disetujui. Jika timbul perselisihan antara dua pihak, maka majikan dapat berada diatas angin, sementara pekerja karena kurang hati-hatiannya maka akan tetap pada pihak yang kalah.

2. Unsur-Unsur Dalam Perjanjian Kerja

Berdasarkan keterangan pengertian perjanjian kerja diatas dapat disimpulkan, bahwa yang dinamakan Perjanjian Kerja harus memenuhi

⁸ Djumadi, *Tentang*

Ketenagakerjaan, Jakarta, 2004, hlm. 30.

⁹ *Ibid.*, hlm. 33

⁶ Pasal 1 angka 3 Undang-undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁷ Pasal 1 Angka 14, Undang-Undang No 13 Thn 2003, Tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan

persyaratan-persyaratan sebagai berikut:¹⁰

- a. Adanya pekerjaan
Di dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian tersebut.
- b. Adanya unsur di bawah perintah
Mengenai seberapa jauh unsur "di bawah perintah" ini diartikan, tidak ada pendapat yang pasti tetapi bahwa dalam perjanjian kerja, unsur tersebut harus ada, apabila tidak ada sama sekali ketaatan kepada pemberi kerja, maka tidak ada perjanjian kerja.
- c. Adanya upah tertentu
Upah merupakan imbalan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pihak penerima kerja, yang dapat berbentuk uang atau bukan uang (*in natura*). Pemberian upah ini dapat dilihat dari segi nominal (jumlah yang diterima oleh pekerja), atau dari segi riil (kegunaan upah tersebut) dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja.
- d. Adanya waktu
Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau

peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, dalam melakukan pekerjaannya pekerja tidak boleh melakukan sekehendak dari pemberi kerja dan juga tidak boleh dilakukan dalam seumur hidup.

Jika pekerjaan tersebut selama hidup dari si pekerja tersebut, disini pribadi manusia akan hilang sehingga timbullah apa yang dinamakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja. Pelaksanaan pekerjaan tersebut di samping harus sesuai dengan isi dalam perjanjian kerja, juga sesuai dengan perintah pemberi kerja, atau dengan kata lain dalam pelaksanaan pekerjaannya, si pekerja tidak boleh bekerja dalam waktu yang seenaknyasaja, akan tetapi harus dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pada perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. Demikian juga pelaksanaan pekerjaannya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan, kebiasaan setempat dan ketertiban umum.

3. Syarat-Syarat Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian dimana perjanjian tersebut mengangkat para pihak yang melakukan perjanjian. Ketentuan mengenai sahnya

¹⁰ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993), hlm. 28.

perjanjian kerja tertuang dalam pasal 52 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar¹¹ :

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

Didalam pasal 1320 KUHPerduta ditentukan syarat syahnya perjanjian, syarat tersebut adalah :

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- c. Suatu hal tertentu
- d. Suatu sebab yang halal
- e. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun (pasal 1 angka 26 UU. No. 13 tahun 2003), selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah pasal

1320 KUHPerduta adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melakukan hak dan kewajiban para pihak. Obyek perjanjian haruslah halal yakni tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.¹²

4. Jenis Perjanjian Kerja

Dalam UU NO. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ada dua jenis perjanjian kerja yaitu :

- a. Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 tidak ada menguraikan pengertian perjanjian kerja, tetapi ada diuraikan dalam pasal 1 huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05/MEN/1986.¹³

Kesepakatan kerja tertentu adalah kesepakatan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang diadakan untuk waktu tertentu atau pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap yaitu pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak

¹¹ Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undang Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, (CV. Nuansa Aulia, Bandung, 2005), hlm.37.

¹² Lalu Husni, *Hubungan Kerja, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta, 2003), hlm.57-58.

¹³ Pasal 1 huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05/MEN/1986

terputus-putus dan tidak dibebani waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau kondisi tertentu. Mengenai hal yang diuraikan diatas sebagaimana pasal 56 ayat 1, perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu :

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya
 - 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
 - 3) Pekerjaan yang bersifat musiman atau 4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- b. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut perjanjian kerja tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu adalah suatu jenis perjanjian yang umum

dijumpai dalam suatu perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya. Dengan demikian, perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu berlaku terus sampai :

- 1) Pihak pekerja memasuki usia pensiun (55 tahun)
- 2) Pihak pekerja diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan
- 3) Pekerja meninggal dunia
- 4) Adanya putusan pengadilan yang menyatakan pekerjatelah melakukan tindak pidana sehingga perjanjian kerja tidakbisa dilanjutkan.

Misalnya perjanjian untuk tidak mendirikan tembok, perjanjian untuk tidak mendirikan suatu perusahaan yang sejenis dengan perusahaan kepunyaan orang lain. Ketiga bentuk prestasi yang telah dikemukakan di atas merupakan pokokpokok dalam perjanjian yang harus dilaksanakan para pihak sesuai dengan maksud dan tujuan dari perjanjian yang diadakan. Dari pembahasan tersebut diatas dapat kita lihat bahwa dasarnya ada dua pihak dalam suatu perjanjian yaitu pihak yang akan memberikan perstasi atau debitur dan pihak yang kontra prestasi ataukreditur. Pihak dalam

perjanjian semacam inihanya ditemui dalam jenis perjanjian timbal balik ataupun dalam perjanjian konsensual.

5. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Menurut pasal 61 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja berakhir apabila¹⁴ :

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

B. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa "pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha". Dampak tersebut

lebih dirasakan oleh pihak pekerja/buruh, karena mempunyai kedudukan yang lebih lemah dibandingkan dengan kedudukan pengusaha. Bagi pekerja/buruh, pemutusan hubungan kerja akan memberikan pengaruh secara psikologis, ekonomi, dan finansial

2. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja

Adapun alasan yang dipandang sebagai alasan yang cukup kuat untuk menunjang pembenaran pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha/majikan atas diri seorang atau beberapa orang karyawan/pekerja//buruh pada dasarnya ialah sebagai berikut: Dalam Pasal 151 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebut alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, sebagai berikut:

- 1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja
- 2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan kerja tidak dapat dihindari, maka dimaksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh

¹⁴ Pasal 61 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- 3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

C. Perselisihan Hubungan Industrial

1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Secara historis, pengertian perselisihan perburuhan adalah : "pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya perselisihan paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja, dan atau keadaan perburuhan".¹⁵

Namun berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep.5A/Men/1994, istilah perselisihan perburuhan diganti menjadi perselisihan hubungan industrial.

Dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang - Undang ini mencabut Undang-Undang Republik Indonesia

Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian perselisihan Perburuhan dan Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 1964 tentang PHK. Dalam Pasal 1 angka 1 Undang -Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa :

"Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan".¹⁶

2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Sesuai dengan UU RI No.2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial, diselesaikan dengan menempuh mekanisme bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, serta pengadilan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat. Apabila musyawarah untuk

¹⁵ Indonesia, Undang - Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, UU No 22 Tahun 1957, Pasal 1 ayat 1 huruf c.

¹⁶ Abdul Khakim, *Op. Cit*, hal 143

mufakat tidak tercapai, maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan melalui prosedur penyelesaian industrial. Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004¹⁷.

Menegaskan bahwa perselisihan hubungan industrial diselesaikan dengan menempuh mekanisme bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, serta pengadilan hubungan industrial.

BAB III

PENGATURAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

A. Pengaturan Perjanjian Kerja Secara Umum

Adanya perbedaan yang prinsip antara perjanjian pada umumnya dengan perjanjian kerja, merupakan suatu kenyataan yang tidak bisa dipungkiri. Hal ini disebabkan dalam suatu perjanjian antara pihak yang membuatnya mempunyai derajat dan kondisi yang sama serta mempunyai hak dan kewajiban yang seimbang.

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *arbeidsovereencom* mempunyai beberapa pengertian. KUHPerduta memberikan pengertian perjanjian kerja sebagai suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja) mengikatkan dirinya untuk di bawah

perintah yang lain yaitu pemberi kerja untuk sewaktu-waktu tertentu melakukan suatu pekerjaan dengan menerima upah.¹⁸

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajibankedua belah pihak.¹⁹

Istilah perjanjian kerja menyatakan bahwa perjanjian ini mengenai kerja, yakni dengan adanya perjanjian kerja timbul salahsatu pihak untuk bekerja. Jadi berlainan dengan perjanjian perburuhan yang tidak menimbulkan hak atas dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan tetapi memuat syarat-syarat tentang perburuhan.²⁰

Dengan demikian adalah kurang tepat bila Wirjono Prodjodikoro menggunakan istilah perburuhan untuk menunjuk istilah perjanjian kerja. Sedangkan untuk perjanjian kerja beliau menggunakan istilah persetujuan perburuhan bersama.²¹

Dari pengertian yang dikemukakan oleh para pakar tersebut di atas menunjukkan bahwa posisi yang satu (pekerja/buruh) adalah tidak sama dan seimbang yaitu berada di posisi bawah dibandingkan pemberi kerja. Apabila dibandingkan dengan posisi dari pihak pemberi kerja dalam melaksanakan hubungan hukum

²⁰ *Ibid.*

²¹ Wirjono Prodjodikoro, *Hukum Perdata Tentang Persetujuan-Persetujuan Tertentu* dalam Iman Soepomo, *Ibid.*

¹⁷ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

¹⁸ Pasal 1601 a KUHPerduta

¹⁹ Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

atau kerja maka posisi hukum antara kedua belah pihak jelas tidak dalam posisi yang sama dan seimbang. Jika menggunakan Pasal 1313

KUHPerdata, batasan pengertian perjanjian adalah suatu perbuatan dimana seseorang atau lebih mengikatkan diri pada orang lain untuk melakukan sesuatu hal.

B. Dasar Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Sebagai suatu undang-undang yang tujuannya memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarga, Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan panduan mengenai perjanjian kerja.²²

Tetapi bila dilihat dari Undang-undang Khusus yang mengatur tentang ketenagakerjaan pada Pasal 1 ayat (14) Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa :“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dan pengusaha / majikan yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Karena apabila dilihat dari perbandingan kedua pengertian perjanjian kerja antara Pasal 1601a KUHPerdata dengan Pasal 1 ayat

(14) Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, undang-undang tersebut lebih menjunjung tinggi keadilan dari KUHPerdata karena perundangan ketenagakerjaan tersebut memuat perjanjian kerja para pihak yaitu

pekerja dan pengusaha sedangkan KUHPerdata hanya sepihak sajayaitu pekerja, dan juga sesuai dengan Asas *lex specialis derogate lex generalis* yang artinya bila ada peraturan khusus yang mengatur maka peraturan umum tidak berlaku.

Pada dasarnya PKWTT diatur dalam Pasal 63 tentang PKWTT Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 63 ayat (1) menerangkan tentang perjanjian kerja waktu tidak tertentu bahwa :

1. Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/ buruh yang bersangkutan.
2. Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang-kurangnya memuat keterangan:
 - a. Nama dan alamat pekerja/ buruh;
 - b. Tanggal mulai bekerja;
 - c. Jenis pekerjaan;
 - d. Besarnya upah.

Untuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu bisa tertulis dan lisan, dan untuk kedua bentuk perjanjian tersebut sama kekuatannya dalam arti sama kedudukannya untuk dapat dilaksanakan oleh para pihak.²³ Apabila secara lisan, harus membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. dan boleh mensyaratkan masa percobaan maksimal 3 (tiga) bulan.

Karyawan Dengan Manajemen Perusahaan PT. Telkom, TBK Devisi Regional IV Semarang, (Tesis Program Studi Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro, Semarang, 2009), hlm. 45.

²² Djumadi, Hukum Perburuhan, *Perjanjian Kerja Edisi Kedua Cetakan Kelima*, (PT. RajaGrafindo, 2004, Jakarta), hlm. 15.

²³ Ulung Yhohasta, *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara Serikat*

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu tidak wajib dicatatkan di instansi ketenagakerjaan. Perjanjian kerja tidak ada batasan waktu sampai usia pensiun atau bila pekerja meninggal dunia. PHK karena alasan tertentu harus melalui proses LPPHI (Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

C. Syarat-Syarat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Adapun syarat untuk membuat suatu perjanjian kerja antara lain ada Syarat Materil dan Syarat Formil.

Selain syarat-syarat tersebut, baik dalam PKWT maupun PKWTT, pengusaha tetap dapat menambahkan beberapa aturan tambahan sesuai dengan kebijakan perusahaan. Misalnya, penambahan aturan mengenai informasi rahasia perusahaan yang wajib dijaga oleh pekerja. Selain itu, juga dapat menambahkan ketentuan mengenai larangan bagi pekerja yang mengundurkan diri maupun di PHK oleh 33 perusahaan untuk tidak bekerja di perusahaan kompetitor untuk jangka waktu tertentu setelah PHK terjadi.

D. Asas-Asas Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Dalam pelaksanaan suatu perjanjian untuk mengkaji keefektivitasan suatu perjanjian tersebut perlu suatu ketentuan perundang-undangan dan juga asas-asas yang berkaitan dengan masalah perjanjian tersebut dengan rincian sebagai berikut :

1. Asas Konsensualisme Asas Konsensualisme berarti kesepakatan. Asas ini dapat disimpulkan dalam pasal 1320 ayat (1) Kitab undang - undang Hukum Perdata, yang berbunyi ;"lahirnya perjanjian adalah pada saat tercapainya kesepakatan dan saat itulah adanya hak dan kewajiban para pihak'. Dalam membuat kontrak para pihak sepakat atau setuju mengenai prestasi yang diperjanjikan.²⁴
2. Asas Kekuatan Mengikat Dalam suatu perjanjian terdapat janji yang timbul atas kemauan para pihak untuk saling berprestasi, dengan adanya kemauan adalah wujud para pihak untuk saling mengikatkan diri kewajiban kontraktual merupakan sumber bagi para pihak untuk secara bebas menentukan kehendak masing-masing. Kehendak para pihak inilah yang menjadi dasar kontrak. Terjadinya suatu perbuatan hukum itu ditentukan berdasarkan kata kesepakatan para pihak²⁵
3. Asas Kepastian Hukum Asas ini berhubungan dengan akibat perjanjian. Hal ini dapat

²⁴ Muhammad Syafiuddin, *Hukum Kontrak Memahami Kontrak Dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatis, Dan Praktek Hukum*, (PT. Mandar Maju, Bandung, 2012), hlm. 77.

²⁵ Ridwan Khairandy, *Hukum Kontrak Indonesia Dalam Perspektif Perbandingan*, (FH UUI Press, Yogyakarta, 2013), hlm. 91.

disimpulkan dalam pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-undang Hukum Perdata, yang berbunyi : "Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang - undang bagi mereka yang membuatnya'.

4. Asas Kebebasan Berkontrak Asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, mengadakan perjanjian dengan siapapun, menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, persyaratannya, dan menentukan bentuk perjanjian yang tertulis atau tidak tertulis. Setiap orang dapat secara bebas membuat perjanjian selama memenuhi syarat sahnya perjanjian dan tidak melanggar hukum, kesusilaan serta ketertiban umum. Menurut pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata mengandung kalimat "semua perjanjian" berarti perjanjian apapun diantara siapapun. Tapi kebebasan itu tetap ada batasnya, yaitu selama kebebasan itu tetap berada dalam batas - batas persyaratannya, serta tidak melanggar hukum perundang- undangan, kesusilaan (pornografi dan pornoaksi) dan ketertiban umum (perjanjian membuat provokasi kerusuhan). Asas Kebebasan Berkontrak merupakan suatu konsekuensi dari sistem terbuka dari hukum kontrak²⁶.
5. Asas Ketepatan Waktu Asas Ketepatan Waktu menentukan

²⁶ Munir Fuady, *Konsep Hukum Perdata*, (PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014), hlm. 183.

setiap kontrak apapun bentuknya terdapat ketentuan waktu guna kepastian penyelesaian prestasi. Asas ini sangat penting menentukan suatu prestasi berakhir dan sebagai dasar penuntutan bagi pihak-pihak yang dirugikan, karena

prestasi yang dilaksanakan tidak tepat waktu. Dalam kontrak tertulis batas waktu pelaksanaan kontrak selalu ditegaskan, jika prestasi tidak dilaksanakan sesuai waktu yang diperjanjikan maka salah satu pihak dapat dikatakan melakukan wanprestasi atau cidera janji²⁷

6. Asas Kepatutan Asas Kepatutan merupakan tatanan moral dan sekaligus tatanan akal sehat yang mengarah pada penilaian suatu tindakan atau situasi factual tertentu. Asas kepatutan terurai pada pasal 1339 BW yang memuat ketentuan enumerative bahwa kontrak tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang secara tegas dinyatakan didalamnya tetapi juga didalam sesuatu yang menurut sifat kontrak, diharuskan oleh kepatutan keniasaan atau undang-undang. Fungsi asas kepatutan dalam berkontrak sendiri dapat mengandung dua fungsi yaitu:
 - a. Fungsi melarang suatu isi kontrak yang bertentangan dengan asas kepatutan itu dilarang atau tidak dapat dibenarkan. Seperti halnya saat pinjam meminjam uang

²⁷ *Ibid.*, hlm. 107.

- dengan bunga yang amat tinggi karena bertentangan dengan asas kepatutan
- b. Fungsi menambah suatu isi kontrak dapat ditambah atau dilaksanakan asas kepatutan untuk mengisi kekosongan dalam pelaksanaan suatu kontrak, yang tanpa isian tersebut, maka tujuan dibuatnya kontrak tidak akan tercapai.
7. Asas Ganti Kerugian Asas Ganti Kerugian terkandung dalam Pasal 1243 KUH Perdata yang bersifat imperative bahwa akibat wanprestasi yang dilakukan oleh pihak yang mempunyai kewajiban melaksanakan prestasi dalam kontrak, menimbulkan kerugian bagi pihak yang mempunyai hak menerima prestasi dari pihak lainnya dalam kontrak, menimbulkan kewajiban pihak yang mempunyai kewajiban melaksanakan prestasi atau kontrak untuk membayar ganti kerugian yang diderita oleh pihak yang mempunyai hak menerima prestasi dari pihak lainnya dalam kontak tersebut.²⁸
 8. Wanprestasi Dalam kamus hukum wanprestasi merupakan tindakan yang berupa kelalaian, kealpaan, cidera janji, tidak menepati kewajiban atau kontrak jadi wanprestasi adalah suatu keadaan dalam mana seorang debitur tidak memenuhi prestasi yang diwajibkan dalam suatu kontrak, yang merupakan pembelokan pelaksanaan kontrak, hingga menimbulkan kerugian yang disebabkan oleh kesalahan oleh salah satu atau para pihak. Menurut Mariam Badruzaman pernyataan lalai diperlukan seseorang meminta kerugian atau meminta pemutusan kontrak dengan membuktikan adanya wanprestasi. Seorang debitur atau pihak yang mempunyai kewajiban melaksanakan prestasi dalam kontrak, yang dapat dinyatakan telah melakukan wanprestasi ada 3 macam wujudnya, yaitu:²⁹
 - a. Tidak melaksanakan prestasi sama sekali
 - b. Melaksanakan prestasi, tetapi tidak sebagaimana mestinya
 - c. Melaksanakan prestasi, tetapi tidak sesuai dengan waktunya
 - d. Melakukan sesuatu menurut perjanjian tidak boleh dilakukan
 9. Hukum Ketenagakerjaan Dalam hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang pekerjaannya dilakukan di bawah pimpinan. Dalam peraturan yang dimaksud untuk mengatur hubungan kerja adalah sebagai berikut:
 - a. Kitab Undang-undang Hukum Perdata.
 - b. Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang sistem jaminan social nasional.
 - c. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 - d. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan

²⁸ *Ibid.*, hlm. 106.

²⁹ *Ibid.*, hlm. 338-340.

Peserta Program Jaminan Sosial.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja atau Jamsostek adalah suatu perlindungan bagi pekerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja.

E. Pelaksanaan PKWTT Dalam Konsep Hukum Perjanjian di Indonesia

Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu sesuai dengan asas dan syarat sah perjanjian dalam KUH Perdata belum sesuai, karena masih ditemukannya asas itikad baik belum terpenuhi, dan pengusaha melakukan pelanggaran yang dikenal dengan wanprestasi yaitu tindakan debitur (pihak yang berjanji mau melakukan sesuatu) tidak memenuhi prestasi sebagaimana yang telah ditentukan sebelumnya di dalam perjanjian, disisi lain di tinjau dari aspek formal suatu perjanjian kerja tidak terpenuhi klausul kontrak yang baku karena ada beberapa isi dari perjanjian kerja tersebut tidak sesuai dengan perjanjian kerja pada umumnya sebagai salah satu contohnya tidak dicantumkan pembayaran upah lembur pada pekerja yang lewat waktu kerja seharusnya, padahal di undangundang Ketenagakerjaan Pasal 78 ayat (2) pengusaha harus membayar upah lembur pada pekerja yang bekerja lewat waktu dari jam kerja yang seharusnya.

³⁰ Sri Gambir Melati Hatta, *Beli Sewa Sebagai Perjanjian Tak Bernama : Pandangan*

Sri Gambir Melati Hatta berpendapat bahwa kedudukan pengusaha yang kuat baik dalam segi ekonomi maupun kekuasaan, sedangkan tenaga kerja berada dalam posisi yang lemah karena sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan. Posisi monopoli pengusaha ini membuka peluang baginya untuk menyalahgunakan kedudukannya.

Akibatnya pengusaha mengatur hak-haknya dan tidak kewajibannya.³⁰

Berdasarkan uraian diatas, proses pelaksanaan perjanjian kerja pada putusan Nomor 180/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg yang memberhentikan pekerja nya tanpa pesangon tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, jenis pekerjaan yang dicantumkan jelas, namun dalam pelaksanaannya di lapangan belum memenuhi salah satu asas dan syarat sah perjanjian yaitu tidak adanya itikad baik dari majikan untuk memberikan uang pesangon, padahal Undang-Undang Ketenagakerjaan jelas mengatur mengenai hal tersebut.

BAB IV

PERLINDUNGAN

HUKUM

TERHADAP PEKERJA WAKTU TIDAK TERTENTU YANG DIBERHENTIKAN TANPA PESANGON

A. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tidak Tertentu Yang Diberhentikan Tanpa Pesangon

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Bagi masyarakat umum perlindungan hukum merupakan konsep universal, dalam arti dianut

Masyarakat dan Sikap Mahkamah Agung Indonesia, (Alumni, Bandung, 1999), hlm. 139.

dan diterapkan oleh setiap Negara yang mengedepankan diri sebagai Negara hukum, namun seperti disebutkan Paulus E. Lotulung, masing-masing Negara mempunyai cara dan mekanismenya sendiri tentang bagaimana perlindungan hukum itu diberikan.³¹

Agar hubungan antar subyek hukum itu berjalan secara harmonis, seimbang, dan adil, dalam arti setiap subyek hukum mendapatkan apa yang menjadi haknya dan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya, maka hukum tampil sebagai aturan main dalam mengatur hubungan hukum tersebut. Hukum diciptakan sebagai suatu sarana atau instrument untuk mengatur hak-hak dan kewajiban-kewajiban subjek hukum, agar masing-masing subyek hukum dapat menjalankan kewajibannya dengan baik dan mendapatkan haknya secara wajar. Disamping itu, hukum juga berfungsi sebagai instrumen perlindungan bagi subyek hukum.³²

2. Jenis Perlindungan Hukum

Menurut Philipus M. Hadjon ada, dua macam perlindungan hukum, yaitu perlindungan hukum preventif dan represif.

a. Perlindungan hukum preventif, rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Artinya perlindungan hukum yang

preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, sedangkan perlindungan yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa atau perselisihan. Perlindungan yang preventif sangat besar artinya bagi tindakan pemerintah yang didasarkan kepada kebebasan bertindak, karena adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi.³³

Ada beberapa alasan warganegara harus mendapat perlindungan hukum dari pemerintah yaitu: pertama, karena dalam berbagai hal warganegara dan badan hukum perdata tergantung pada keputusan-keputusan pemerintah. Oleh karena itu warganegara dan badan hukum perdata perlu mendapat

perlindungan hukum, terutama untuk kepastian hukum dan jaminan keamanan, yang merupakan faktor penentu bagi kehidupan dunia usaha; kedua, hubungan antara pemerintah dengan warganegara tidak berjalan dalam posisi sejajar, warganegara sebagai pihak yang lebih lemah dibandingkan pemerintah; ketiga, berbagai perselisihan warganegara dengan pemerintah itu berkenaan dengan keputusan, sebagai instrumen pemerintah

³¹ Paulus E. Lotulung, *Beberapa Sistem Tentang Control Segi Hukum Terhadap Pemerintah*, (Citra Aditya Bakti, Bandung: 1993), hlm.123.

³² Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, (PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2013), hlm.265.

³³ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Bina Ilmu, Surabaya: 1987), hlm.2.

yang bersifat sepihak dapat melakukan intervensi terhadap kehidupan warganegara.³⁴

- b. Perlindungan hukum represif, adalah perlindungan hukum yang mengabdikan kepada kekuasaan represif dan kepada tata tertib sosial yang represif. Kekuasaan yang memerintah adalah represif, dikatakan kurang memperhatikan kepentingan-kepentingan rakyat yang diperintahkan apabila ia cenderung untuk tidak mempedulikan kepentingan-kepentingan tersebut atau menolak legitimasinya.

3. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja

Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan, yaitu sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lingkup perlindungan terhadap pekerja yang diberikan dan diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah :

- a. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja, obyek perlindungan ini adalah sebagai berikut :
- 1) Perlindungan pekerja/buruh perempuan;
 - 2) Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak;
 - 3) Perlindungan bagi penyandang cacat;

- b. Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak dari pekerja atau buruh seperti yang telah diatur dalam ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk itu pemberi kerja wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Perlindungan ini bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian cahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.
- c. Perlindungan atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pengertian dari Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana diatur pada Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, adalah suatu perlindungan bagi pekerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang

³⁴ *Ibid.*, hlm.277.

dialami oleh pekerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Perlindungan ini merupakan perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (2), Pasal 4 ayat (1), Pasal 8 ayat (2), Pasal 12 ayat (1), Pasal 14 dan Pasal 15 serta Pasal 16 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

4. Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kerja

Meskipun Indonesia belum meratifikasi konvensi hak sipil dan politik, tidak berarti Indonesia boleh melanggar Hak-hak Asasi tersebut karena konvensi ini telah menjadi *International Customary Law* dimana Indonesia mempunyai kewajiban moral untuk menghormati dan melindunginya.³⁵ Adapun hak-hak pekerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5);
- b. Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pemberi kerja (Pasal 6);
- c. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau

mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11);

- d. Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat (3));
- e. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan di tempat kerja (Pasal 18 ayat (1));
- f. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi (Pasal 23);
- g. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31);
- h. Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan satu setengah bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter

³⁵ Bahder Johan Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan, Kebebasan Berserikat Bagi*

Pekerja, (Mandar Maju, Bandung: 2004), hlm.139.

- kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat (1));
- i. Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat satu setengah bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat (2));
 - j. Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh (Pasal 84);
 - k. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - 1) Keselamatan kerja;
 - 2) Moral dan kesusilaan; dan
 - 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat (1));
 - l. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1));
 - m. Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1));
 - n. Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja (Pasal 104 ayat (1));
 - o. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja dan serikat

pekerja dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137);

- p. Dalam hal pekerja yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pemberi kerja, pekerja berhak mendapatkan upah (Pasal 145);

5. Tanggungjawab Perusahaan Terhadap Pekerja Akibat PHK

Dengan adanya pemberhentian karyawan tertentu berpengaruh sekali terhadap perusahaan terutama masalah dana. Karena pemberhentian karyawan memerlukan dana yang cukup besar diantaranya untuk membayar pensiun atau pasangan karyawan dan untuk membayar tunjangan-tunjangan lainnya. Begitu juga pada saat penarikan kembali karyawan perusahaan pun mengeluarkan dana yang cukup besar untuk pembayaran kompensasi dan pengembangan karyawan. Dengan adanya pemberhentian karyawan tersebut tentu sangat berpengaruh sekali terhadap karyawan itu sendiri. Dengan diberhentikan dari pekerjaannya maka berarti karyawan tersebut tidak dapat lagi memenuhi kebutuhan secara maksimal untuk karyawan dan keluarganya. Atas dasar tersebut maka Manager SDM harus sudah dapat memperhitungkan Berapa jumlah uang yang seharusnya diterima oleh karyawan yang berhenti agar karyawan tersebut dapat memenuhi kebutuhannya

sampai pada tingkat yang dianggap cukup.³⁶

- a. Perhitungan uang pasangan
Apabila terjadi PHK uang pasangan adalah uang yang diberikan kepada guru atau pegawai pada waktu terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh pihak majikan atau perusahaan yang didasarkan atas lamanya masakerja yang telah ditempuh oleh buruh atau perusahaan yang bersangkutan dan besar imbalan per jam perhitungan uang pesangon yang ditetapkan berdasarkan pasal 156 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 adalah³⁷:
- 1) Masa kerja kurang dari 1 tahun = 1 bulan upah
 - 2) Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun = 2 bulan upah
 - 3) Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun = 3 bulan upah
 - 4) Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun = 4 bulan upah
 - 5) Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun = 5 bulan upah
 - 6) Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun = 6 bulan upah
 - 7) Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun = 7 bulan upah

- 8) Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun = 8 bulan upah
 - 9) Masa kerja 8 tahun atau lebih = 9 bulan upah
- b. Perhitungan uang penghargaan apabila terjadi phk
Perhitungan uang penghargaan berdasarkan pasal 156 ayat 3 undang-undang nomor 13 tahun 2003 sebagai berikut:³⁸
- 1) Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun = 2 bulan upah
 - 2) Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun = 3 bulan upah
 - 3) Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun = 4 bulan upah
 - 4) Masa kerja 12 tahun Tetapi lebih kurang dari 15 tahun = 5 bulan upah
 - 5) Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun = 6 bulan upah
 - 6) Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 20 tahun = 7 bulan upah
 - 7) Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun = 8 bulan upah
 - 8) Masa kerja 24 tahun atau lebih = 10 bulan upah
- c. Uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja Apabila terjadi PHK
Uang penggantian hak yang seharusnya diterima berdasarkan pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003:

³⁶ Imam Soepomo, *Op Cit*, hlm. 137

³⁷ Pasal 156 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

³⁸ Pasal 156 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- 1) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
- 2) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja atau buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja buruh diterima bekerja
- 3) Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat
- 4) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama komponen yang digunakan dalam perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan

Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima yang tertunda terdiri atas:

- a. Uang pokok
- b. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya termasuk harga pembelian dari jatuh yang diberikan kepada pekerja atau buruh secara cuma-cuma yang apabila jatuh harus dibayar pekerja dengan subsidi. Maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja

B. Pertimbangan Hakim Terhadap Pekerja Tetap Yang Diberhentikan Tanpa Pesangon Pada Putusan

**Nomor 180/Pdt.Sus-
PHI/2020/PN.Srg.**

Memperhatikan gugatan para penggugat dan fakta-fakta yang ditemukan dalam persidangan ternyata yang menjadi pokok-pokok perselisihan antara para penggugat dan tergugat adalah bahwa para penggugat adalah karyawan dari perusahaan tergugat yang diputus hubungan kerjanya oleh tergugat karena adanya permasalahan pinjaman online yang menurut para penggugat masalah pinjaman tersebut telah diselesaikan atau dilunasi oleh para penggugat sehingga pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh tergugat adalah sepihak dan tanpa mengikuti prosedur yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan.

Menimbang bahwa dalam jawaban dan dupliknya tergugat menolak gugatan para penggugat tersebut dengan alasan bahwa tergugat tidak pernah melakukan PHK kepada penggugat selain dari bahwa tergugat masih memerlukan tenaga penggugat untuk bekerja dengan tergugat juga mempertimbangkan kondisi ekonomi secara makro saat ini yang sangat sulit sehingga tergugat merasa prihatin bila penggugat tersebut tidak mempunyai penghasilan tetap yang rutin setiap bulan.

Bahwa surat pengunduran diri yang ditandatangani oleh penggugat pada tanggal 17 Maret 2020 didasarkan pada kesadaran diri akan pelanggaran yang dilakukan penggugat sendiri sesudah sebelumnya sudah pernah membuat surat pernyataan tidak akan melakukan pelanggaran. Atas

gugatan para penggugat dan jawaban tergugat serta replik dan duplik dapat disimpulkan bahwa yang menjadi pokok perselisihan antara pembuka dan tergugat adalah mengenai perbedaan pendapat antara para penggugat dan tergugat dimana para penggugat merasa tergugat telah melakukan PHK dengan para penggugat namun tergugat merasa tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja. Oleh karena gugatan para penggugat telah disangka oleh tergugat, maka majelis menetapkan bahwa beban pembuktian kepada kedua belah pihak di mana para penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan tergugat diwajibkan membuktikan dalil bantahannya sebagaimana ketentuan pasal 163 dan pasal 1865 KUH perdata.

Berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan di atas dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti lainnya telah cukup alasan bagi majelis hakim untuk mengabulkan gugatan rekonsensi tergugat Konvensi untuk sebagian dan menolak untuk selain dan selebihnya dalam rekonsensi dan konvensi menimbang bahwa oleh karena tergugat gugatan penggugat rekonsensi dikabulkan sebagian dan gugatan Konvensi dinyatakan ditolak sementara nilai gugatan para penggugat di atas Rp.150.000.000; maka berdasarkan ketentuan pasal 58 Undang-Undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dengan segala biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada para penggugat dan jumlah biaya perkara yang akan

ditetapkan dalam amar putusan. Dengan memperhatikan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan industrial dan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan maka dalam konvensi dan dalam provisi menolak gugatan provisi para penggugat dan dalam eksepsi menolak eksepsi tergugat, dalam pokok perkara menolak gugatan para penggugat untuk seluruhnya dan dalam rekonsensi mengabulkan gugatan penggugat rekonsensi/tergugat konvensi

sebagian, menyatakan hubungan kerja antara penggugat dan tergugat belum putus dan masih berlanjut, memerintahkan tergugat untuk memanggil dan mempekerjakan kembali para penggugat pada jabatan semula atau yang setara dengan itu tanpa mengurangi hak-haknya, menghukum tergugat untuk membayar upah para penggugat yang belum dibayarkan sejak tanggal 17 maret 2020 sampai dengan 15 september 2020, menghukum tergugat untuk membayar THR tahun 2020 sebesar 1 (satu) bulan upah kepada para penggugat.

Hubungan kerja antara pembuat Belum putus dan masih berlanjut tergugat untuk memanggil dan pekerja akan kembali para pengungkapan dengan jabatan semula atau setara dengan itu tanpa mengurangi hak-haknya mengatur upah penggugat yang belum dibayarkan sejak 17 Maret sampai September.

Adapun kepastian hukum yang diberikan hakim PHI terhadap perkara tersebut memang benar

adanya, dimana penulis berpendapat bahwa mengenai pemanggilan dan mempekerjakan kembali penggugat juga tergugat harus membayarkan upah para penggugat yang belum dibayarkan sejak 17 Maret 2020 sampai dengan 15 September 2020 juga tergugat harus membayarkan tunjangan hari raya kepada para penggugat sebesar satu bulan gaji sudah memenuhi unsur keadilan dan perlindungan hukum kepada para penggugat. Hal tersebut diatas sudah mencerminkan korelasi antara pertimbangan yang diberikan oleh hakim PHI dengan teori hukum yang digunakan. Terlihat dari kepastian hukum yang diberikan Hakim PHI dalam proses penyelesaian sengketa dalam Perkara No. 180/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg

denga
nmempertimbangkan dan
semaksimal mungkin memberikan
perlindungan hukum kepada para
penggugat.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tersebut diatas, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Perlindungan hukum terhadap pekerja waktu tidak tertentu sebagai tanggungjawab perusahaan terhadap tenaga kerja yang telah di PHK dimana dalam Undang-Undang mengharuskan atau mewajibkan perusahaan untuk memberikan uang pesangon , uang penghargaan dan uang penggantian hak diatur dalam pasal 156 , pasal 160 sampai pasal 169 Undang-

Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. PHK dalam hukum ketenagakerjaan merupakan upaya terakhir setelah berbagai langkah dilakukan namun tidak membawa hasil seperti yang diharapkan. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, maka pihak pekerja berhak atas upah dan pengusaha berhak atas barang/jasa dari si pekerja dengan perjanjian kerja seperti yang telah di sepakati. pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang, melainkan ada hal-hal tertentu yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak supaya PHK itu memenuhi rasa keadilan diantara kedua belah pihak.

2. Pertimbangan hakim PHI terhadap perkara tersebut memang benar adanya. Mengenai pemanggilan dan mempekerjakan kembali penggugat juga tergugat harus membayarkan upah para penggugat yang belum dibayarkan sejak 17 Maret 2020 sampai dengan 15 September 2020 juga tergugat harus membayarkan tunjangan hari raya kepada para penggugat sebesar satu bulan gaji sudah memenuhi unsur keadilan dan perlindungan hukum kepada para penggugat. Pada dasarnya yang dilakukan oleh hakim di persidangan adalah mengkonstatasi peristiwa konkrit yang sekaligus merumuskan peristiwa konkrit, mengkualifikasi peristiwa konkrit serta mengkonstitusi.

Dimana penemuan hukum merupakan proses atau rangkaian kegiatan yang bersifat kompleks,

yang dimulai sejak acara jawab-menjawab sampai dijatuhkannya putusan.

B. Saran

1. Seharusnya Pemerintah merevisi Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan memasukkan pengertian, tata cara dan ketentuan-ketentuan yang jelas mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Efisiensi ke dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, supaya menjamin kepastian dan perlindungan hukum bagi karyawan yang telah terkena Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan yang melakukan Efisiensi yaitu Pengurangan Karyawan. Sehingga lebih menjamin perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja/karyawan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Pengusaha dalam melakukan tindakan PHK harus lebih memperhatikan hak-hak apa yang harus didapatkan oleh pekerja/buruh karena akibat dari adanya PHK tersebut. Dalam UUK No 13 Tahun 2003 juga telah diatur mengenai pemberian hak-hak pekerja/buruh yang mengalami PHK yaitu dari pasal 156 sampai 172.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Absori, *Hukum Ekonomi Di Indonesia (Beberapa Aspek Pengembangan Pada Era Liberalisasi Perdagangan)*, Universitas Muhammadiyah Press, Surakarta, 2014.
- Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis Dan Sosiologis)*, PT. Gunung Agung Tbk, Jakarta, 2002.
- Ahmad Zaenal Fanani, "Berpikir Falsafati Dalam Putusan Hakim", *Varia Peradilan* No. 304, Maret 2011.
- Amiruddin dan Zainal Asikin, *Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Press, Jakarta, 2006.
- Bambang Sunggono, *Methodologi Penelitian Hukum*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, cet.4, 2002.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2002.
- Fence M. Wuntu, *Kepastian Hukum, Keadilan, Dan Kemanfaatan*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2011.
- Firman Freaddy Busroh, *Teknik Perundang-undangan Suatu Pengantar*, Cintya Press, 2017.
- Hadari Nawawi, *Penelitian Terapan*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 1996.
- I. G. Rai Widjaya, *Hukum Perusahaan Dan Undang-Undang Dan*

- Peraturan Pelaksanaan Di Bidang Usaha*, KBI, Jakarta, 2000.
- Jhonny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia Publishing, Malang, 2006.
- Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Research Sosial*, Alumni, Bandung, 1980.
- Kun Maryati, *Sosiologi : Jilid 3*, ESIS, Jakarta, 2007.
- Lexy Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosda Karya, Bandung, 2010.
- Lili Rasjidi dan I. B. Wyasa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2003.
- M. Nazir, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta, cet. 5, 2003.
- Muchsin, *Perlindungan Dan Kepastian Hukum Bagi Investor Di Indonesia*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2003.
- Nur Agus Susanto, "Dimensi Aksiologis Dari Putusan Kasus "ST" Kajian Putusan Peninjauan Kembali Nomor 97 PK/Pid.Sus/2012", *Jurnal Yudisial*, Vol. 7 No. 3, Desember 2014.
- Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana Pranada Media Group, Jakarta, 2008.
- Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987.
- Rosady Ruslan, *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2008.
- Salim HS, *Perkembangan Teori Dalam Ilmu Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010.
- Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2012.
- Setiono, *Rule Of Law (Supremasi Hukum)*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2004.
- Sidharta Arief, *Meuwissen Tentang Pengembangan Hukum, Ilmu Hukum, Teori Hukum dan Filsafat Hukum*, PT Refika Aditama, Bandung, 2007.
- Sidharta, *Reformasi Peradilan dan Tanggung Jawab Negara, Bunga Rampai Komisi Yudisial, Putusan Hakim : Antara Keadilan, Kepastian Hukum, dan Kemanfaatan*, Komisi Yudisial Republik Indonesia, Jakarta, 2010.
- Soerjono Soekanto, *Penegakkan Hukum*, Binacipta, Bandung, 1999.
- , *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia Press, cet. 3, Jakarta, 2007.
- Soerjono Soekanto (et.al.), *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Rajawali Pers, Jakarta, 1985.
- , *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Rajawali Pers, Jakarta, 2001.

- Sri Mamidji (*et.al.*), *Metode Penelitian Dan Penulisan Hukum*, Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2005.
- Sudikno Mertokusumo, *Teori Hukum*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta, 2012.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung, 2004.
- , *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, cet. 8, 2009.
- , *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung, 2007.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta, 2006.
- Supriyanto, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Tarsito, Bandung, 2009.
- Sutoyo Anwar, *Bimbingan dan Konseling Islami (Teori dan Praktik)*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2009.
- Tri Budiyo, *Hukum Perusahaan*, Griya Media, Salatiga, 2011.
- Umi Narimawati, *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif : Teori dan Aplikasi*, Agung Media, Bandung, 2008.
- W. Friedman, *Teori dan Filsafat Hukum- Idealisme Filosofis dan Problema Keadilan (Susunan II)*, terjemahan Muhammad Arifin, Raja Grafindo Persada, Jakarta, cet. 2, 1994.
- TESIS**
- Agung Prasetyo Wibowo, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi Sebagai Akibat Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palangkaraya Perkara No.10/Pdt.Sus- PHI/2020/PN Plk)*, Tesis, Universitas Tarumanagara, Jakarta, 2020.
- I Wayan Agus Vijayantera, *Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sebagai Dampak Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, Dan Penutupan Perusahaan*, Tesis, Universitas Airlangga, Surabaya, 2016.
- Made Prama Astika, *Tinjauan Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Efisiensi Yang Didasarkan Pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Di PT "X"*, Tesis, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 2017.
- Mauritz Tritanjaya Sidabariba, *Perlindungan Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Karena Menolak Mutasi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Tesis, Universitas Sumatera Utara, Medan, 2021.
- Restu Edriyanda, *Akibat Hukum Mediasi Tripartit Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Mengikutsertakan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja*, Tesis, Universitas Andalas, Padang, 2020.

**PERATURAN
UNDANGAN**

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP).

Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHPA).

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

WEBSITE

Andrhee Adalah Andriy, "Tujuan Hukum", 2014, <http://andrilamodji.wordpress.com/2014/06/03/416/>, [21/11/2021].

Law, "Penegakan Hukum Yang Menjamin Kepastian Hukum", 2013, <http://ilmuhukumuisuka.blogspot.com/2013/05/penegakan-hukum-yang-menjamin-kepastian-7121.html?m=1>, [21/11/2021].

Surabaya Pagi, "Kasus Bethany, Perkara Menarik Perhatian Publik Kok Dihentikan", 2013, <http://www.surabayapagi.com/ind>

[ex.php?read=Kasus-Bethany,-Perkara-Menarik-Perhatian-Publik-Kok-Dihentikan-:3b1ca0a43b79bdfd9f9305b81298296290e657dcd1a3b2d0f035b8cf3266138f](http://www.surabayapagi.com/ind), [21/11/2021].