

## **BAB I**

### **TINJAUAN YURIDIS PERTANGGUNG JAWABAN HUKUM DARI PUTUS HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK**

**(Studi Kasus Putusan Nomor: 135/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst)**

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

Hukum Ketenagakerjaan dahulu disebut dengan hukum perburuhan. Pemakaian istilah tenaga kerja, pekerja, dan buruh pada dasarnya harus dibedakan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279 yang selanjutnya disingkat dengan UU No. 13 Tahun 2003), adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003, Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan. Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, dan orang yang belum bekerja atau

pengangguran. Dengan kata lain, pengertian tenaga kerja adalah lebih luas daripada pekerja/buruh.

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan semula dikenal dengan istilah perburuhan. Setelah kemerdekaan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dengan ketentuan Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Pada tahun 1997 undang-undang ini diganti dengan Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Keberadaan UU No. 25 Tahun 1997 ternyata menimbulkan banyak protes dari masyarakat. Hal ini dikaitkan dengan masalah menara jamsostek yang dibangun berdasarkan dugaan kolusi penyimpangan dana jamsostek. Keberadaan UU No. 25 Tahun 1997 mengalami penangguhan dan yang terakhir diganti oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279 yang selanjutnya disingkat dengan UU No. 13 Tahun 2003).

Apabila ditelaah dari pengertian istilah, hukum ketenagakerjaan terdiri atas dua kata, yaitu hukum dan ketenagakerjaan. Hukum dan ketenagakerjaan merupakan dua konsep hukum. Konsep hukum sangat dibutuhkan apabila kita mempelajari hukum. Konsep hukum pada dasarnya adalah batasan tentang suatu istilah tertentu. Tiap istilah ditetapkan arti dan Batasan maknanya setajam dan sejelas mungkin yang dirumuskan dalam suatu definisi. Istilah dan arti tersebut diupayakan agar digunakan secara konsisten. Konsep yuridis (legal concept) yaitu konsep konstruktif dan sistematis yang digunakan untuk memahami suatu aturan

hukum atau sistem aturan hukum. Hukum dapat diartikan sebagai norma hukum, yakni norma yang dibuat oleh pemegang kekuasaan yang berwenang. Norma hukum dapat berbentuk norma hukum yang tertulis maupun norma hukum yang tidak tertulis. Adapun pengertian tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, serta orang yang belum bekerja atau pengangguran.

Hukum ketenagakerjaan dahulu disebut hukum perburuhan yang merupakan terjemahan dari *arbeidsrechts*. Terdapat beberapa pendapat atau batasan tentang pengertian hukum perburuhan. Molenaar memberikan Batasan pengertian dari *arbeidsrechts* adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan penguasa.<sup>1</sup> Menurut Mr. MG Levenbach, *arbeidsrechts* sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.<sup>2</sup> Iman Soepomo memberikan batasan pengertian hukum perburuhan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.<sup>3</sup> Pengertian hukum perburuhan mengandung tiga unsur, yaitu adanya peraturan, bekerja pada orang lain, upah.

---

<sup>1</sup> Iman Soepomo, 1985, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, hlm. 1.

<sup>2</sup> *Ibid.*, hal, 2.

<sup>3</sup> *Ibid.*, hal, 3.

Peraturan mencakup aturan hukum yang tertulis dan hukum yang tidak tertulis. Hukum yang tertulis meliputi seluruh peraturan perundang-undangan berdasarkan jenis dan hierarki Peraturan Perundang-undangan yang diatur dalam Pasal 7 Undang-Undang No. 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 53, selanjutnya disebut dengan UU No. 10 Tahun 2004), yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, Peraturan Daerah

Hukum yang tidak tertulis misalnya hukum kebiasaan. Bekerja pada orang lain dapat diartikan orang tersebut bekerja di luar hubungan kerja (yang meliputi swapekerja/wiraswasta) dan mereka yang bekerja di dalam hubungan kerja. Bekerja pada orang lain di dalam hubungan kerja meliputi mereka yang bekerja kepada negara dan mereka yang bekerja pada orang lain. Bekerja kepada negara disebut pegawai negeri atau pegawai pemerintahan. Mereka menjalankan tugas negara berdasarkan surat keputusan pengangkatan pegawai negeri, baik sipil maupun ABRI/TNI. Adapun mereka yang bekerja kepada orang lain adalah mereka yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja atau perjanjian pemborongan.

Selanjutnya penerimaan upah bagi buruh merupakan konsekuensi buruh yang telah menyerahkan tenaganya untuk bekerja. Upah merupakan hak buruh setelah mereka melakukan pekerjaannya. Kebalikan pemberian upah dalam hubungan kerja adalah adanya kewajiban majikan atau pemberi kerja untuk

memberi pekerjaan. Adanya kewajiban pemberian upah berarti dapat ditafsirkan adanya kewajiban untuk memberikan pekerjaan.

Pasal 7 Undang-Undang No. 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 53, selanjutnya disebut dengan UU No. 10 Tahun 2004), yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, Peraturan Daerah

Hukum yang tidak tertulis misalnya hukum kebiasaan. Bekerja pada orang lain dapat diartikan orang tersebut bekerja di luar hubungan kerja (yang meliputi swapekerja/wiraswasta) dan mereka yang bekerja di dalam hubungan kerja. Bekerja pada orang lain di dalam hubungan kerja meliputi mereka yang bekerja kepada negara dan mereka yang bekerja pada orang lain. Bekerja kepada negara disebut pegawai negeri atau pegawai pemerintahan. Mereka menjalankan tugas negara berdasarkan surat keputusan pengangkatan pegawai negeri, baik sipil maupun ABRI/TNI. Adapun mereka yang bekerja kepada orang lain adalah mereka yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja atau perjanjian pemborongan.

Selanjutnya penerimaan upah bagi buruh merupakan konsekuensi buruh yang telah menyerahkan tenaganya untuk bekerja. Upah merupakan hak buruh setelah mereka melakukan pekerjaannya. Kebalikan pemberian upah dalam hubungan kerja adalah adanya kewajiban majikan atau pemberi kerja untuk

memberi pekerjaan. Adanya kewajiban pemberian upah berarti dapat ditafsirkan adanya kewajiban untuk memberikan pekerjaan.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian, jelaskan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh.

Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ada, demikian halnya dengan peraturan perusahaan, substansinya tidak boleh bertentangan dengan PKB. Atas dasar itulah, dalam pembahasan mengenai hubungan kerja ketiganya akan dibahas secara terpadu karena merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan sebagai komponen hubungan industrial.<sup>4</sup>

Perjanjian kerja yang dalam Bahasa Belanda disebut *Arbeidsovereenkomst*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUHPerduta memberikan pengertian sebagai berikut “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengingatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima

---

<sup>4</sup> *Ibid.* hal. 61.

upah.”. Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni “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”

Selain pengertian normative seperti tersebut di atas, Iman Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kesatu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. Menurut KUHPerdara seperti tersebut diatas tampak bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah “dibawah perintah pihak lain,” dibawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi) Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara social dan ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja atau buruh yang secara social ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.<sup>5</sup>

Dalam perjanjian kerja tersebut diatur secara jelas seperti jam dan waktu kerja, besarnya upah lembur, perlindungan kesehatan, dan sebagainya. Permasalahan yang paling sering terjadi ketika pemutusan hubungan kerja tersebut berlangsung tidak hanya menyangkut upah atau masalah kompensasi pemutusan hubungan kerja saja.

---

<sup>5</sup> *Ibid.*, hal. 62.

Dalam ketenagakerjaan, hubungan kerja dapat berakhir apabila batas waktu yang di tetapkan sudah habis dalam perjanjian. Sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 25 : “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”<sup>6</sup> . keberhasilan suatu perusahaan di pengaruhi oleh sumber daya manusia. Dalam faktor produksi faktor tenaga kerja mempunyai pengaruh besar, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi tersebut.<sup>7</sup>

Menurut ketentuan pasal 1 angka 2 Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disingkat sebagai UUPHI) mengenai perselisihan hak adalah suatu perselisihan yang timbul dikarenakan tidak di penuhi hak, akibat adanya perbedaan, pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang- undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama<sup>8</sup> . Adapun perselisihan kepentingan yang mana dalam perselisihan ini timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan atau perubahan syarat kerja yang di tetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di atur dalam pasal 1 angka 3 Undang-Undang No 2 tahun 2004<sup>9</sup>.

---

<sup>6</sup> Indonesia, Undang-Undang ketenagakerjaan, UU No 13, LN No 39 tahun 2003, pasal 1 angka 25.

<sup>7</sup> Shanty Tias S., Masidin, *Tinjauan Yuridis PHK Terhadap Pekerja Yang Melakukan Pelanggaran Hukum*, (Universitas Nasional: Fakultas Hukum, Vol 3, No. 2, 2020), hal.276.

<sup>8</sup> Indonesia, *Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU No 2, L.N. No 2

Tahun 2004

<sup>9</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* Edisi Revisi (Depok : Rajawali Pers 2003), hal 121.

Sering ditemukan kesulitan dalam membedakan antara perselisihan hak dan perselisihan kepentingan. Perselisihan hak sendiri terjadi karena hak yang sudah diatur dalam ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, UUPHI perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama tidak terpenuhi karena terjadi perbedaan dalam menterjemahkan oleh salah satu pihak. Sedangkan dalam hal perselisihan kepentingan terjadi karena tidak adanya kesesuaian pendapat dalam hal pembuatan dan perubahan syarat kerja yang sudah ditetapkan ke dalam perjanjian kerja Bersama sehingga pada akhirnya tidak mencapai titik temu dan terjadi perselisihan hubungan industrial. Kedua perselisihan ini biasanya sering terjadi dalam syarat perubahan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. dimana pihak yang satu menyetujui, sedangkan pihak yang lain tidak menyetujuinya<sup>10</sup>

Sedangkan pengertian perjanjian menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum. Dikatakan lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak seperti waktu kerja, jaminan social keselamatan dan Kesehatan kerja, upah dan lainnya. Unsur dalam Perjanjian Kerja atau hubungan kerja.

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan buruh atau pekerja berdasarkan perjanjian kerja kerja yang mempunyai

---

<sup>10</sup> *Ibid.*, hal. 122.

unsur pekerjaan, perintah dan upah. Berdasarkan pengertian tersebut jelaslah bahwa mengenai hubungan kerja tidak dapat dipisahkan dari perjanjian kerja karena syarat adanya hubungan kerja harus ada perjanjian kerja.<sup>11</sup>

Dalam dunia kerja, kita lazim mendengar istilah Pemutusan Hubungan Kerja atau sering disingkat dengan kata PHK. PHK sering menimbulkan keresahan, khususnya bagi para pekerja. Bagaimana tidak keputusan PHK ini akan berdampak buruk bagi kelangsungan hidup dan masa depan para pekerja yang mengalaminya. Bagaimana aturan Pemutusan Hubungan Kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan atau majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan, atau habis kontrak. Menurut pasal 61 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 mengenai tenaga kerja, perjanjian kerja dapat berakhir apabila, pekerja meninggal dunia, jangka waktu kontrak kerja telah berakhir, adanya putusan pengadilan atau penetapan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai hukum tetap.<sup>12</sup> Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja

---

<sup>11</sup> *Ibid.*, hal. 63.

<sup>12</sup> *Ibid.*, hal. 299.

Jadi, pihak yang mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan, wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja atau buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Perusahaan dapat melakukan PHK apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (PKB). Akan tetapi, sebelum mem-PHK, perusahaan wajib memberikan surat peringatan secara 3 kali berturut-turut. Perusahaan juga dapat menentukan sanksi yang layak, bergantung pada jenis pelanggaran, dan untuk pelanggaran tertentu, perusahaan bisa mengeluarkan SP3 secara langsung atau langsung memecat. Hal ini diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan masing-masing. Setiap perusahaan mempunyai peraturan yang berbeda-beda.

Selain karena kesalahan pekerja, pemecatan dapat pula dilakukan karena alasan lain. Misalnya apabila perusahaan memutuskan melakukan efisiensi, penggabungan atau peleburan, dalam keadaan di luar kuasa perusahaan. Bagi pekerja yang di PHK, berhak atau tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak. Peraturan mengenai uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak diatur dalam pasal 156, pasal 160 sampai pasal 169 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.<sup>13</sup>

Pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya berdasarkan kesalahan berat hanya dapat memperoleh uang pengganti hak, sedangkan bagi pekerja yang tugas dan fungsi tidak mewakili kepentingan perusahaan secara langsung, selain memperoleh uang pengganti, juga diberi uang pisah yang besarnya diatur dalam

---

<sup>13</sup> *Ibid.*, hal. 300.

Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).<sup>14</sup>



---

<sup>14</sup> *Ibid.*, hal. 301.

**TABEL 1.**

Data Perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak.

N O	Nama Perusahaan	Jumlah pekerja yang di PHK	Alasan PHK	Status Pekerj a	Masa Kerja	Tanggal PHK	Ketidakpua s Kerja
1	PT. Cipta Coilindo	75 orang	Pandemi Covid-19	Pekerj a tetap	13 sampai 25 tahun	27 Desembe r 2020	Pekerja merasa PHK adalah pelanggaran serius terhadap hubungan industrial antara buruh
2	PT. Smartfren Telecom Tbk	100 orang	Tidak memenu hi aturan yg berlaku			Juli 2016	Tidak memenuhi aturan yang berlaku
3	PT. GA Tiga Belas	350 orang		Pekerj a kontra k		2020 sampai 2022	Tidak mendapatka n hak-hak sesuai ketentuan perundanga n yang berlaku
4	PT Jungleland Asia	23 orang	Pandemi Covid-19	Pekerj a tetap		Juni 2021	Tidak memiliki nafkah akibat di PHK
5	PT Rangduga rut Plastik Indonesia	610 orang				Juli 2022	Ada indikasi pelanggaran

Sebanyak 75 orang buruh dipecat secara sepihak oleh sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri komponen elektronik di Tangerang, Banten. Perusahaan dengan nama resmi PT. Cipta Colindo itu memecat puluhan buruh berstatus pekerja tetap yang sudah bekerja selama 13 sampai 25 tahun di perusahaan itu pada 27 Desember lalu. PT. Cipta Collindo diketahui memproduksi ragam komponen elektronik untuk merk ternama seperti JVC, Toshiba, Sharp, Panasonic, hingga Yamaha Music. Ketua Pengurus Tingkat Perusahaan Serikat Buruh Nusantara PT. Cipta Coilindo (PTP SBN PT. CC), Suharno, menilai bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak yang dilakukan perusahaan adalah pelanggaran serius awal prinsip dasar hubungan industrial antara buruh dan perusahaan.

Alasan pihak perusahaan melakukan PHK sepihak karena sepihnya order akibat pandemi COVID-19. "Sehingga perusahaan meliburkan para buruhnya dan ketika mereka aktif bekerja kembali, secara tiba-tiba manajemen menganggap para buruhnya telah melakukan tindakan indisipliner, padahal mereka secara jelas tidak pernah melakukan tindakan itu," kata Suharno lewat keterangan tertulisnya yang diterima wartawan Tirto. Yang di kutip dari SumberTirto.id

PT Smartfren Telecom Tbk. melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada ratusan pegawainya secara sepihak. Hal ini dikonfirmasi langsung oleh Presiden Asosiasi Serikat Pekerja Indonesia (ASPEK), Mirah Sumirat. "Benar," kata Mirah, kepada CNBC Indonesia, Rabu (27/9/2023). Dalam keterangan resminya, terdapat 100 karyawan di-PHK secara sepihak pada bulan Agustus lalu.

PHK sepihak dan massal diketahui masih akan berlanjut tahun ini dengan diperkirakan jumlahnya mencapai 300-an karyawan.

Alasan PHK yang dilakukan Smartfren disebut Mirah tidak memenuhi aturan yang berlaku. Ini baik secara proses ataupun hak normatif yang wajib dibayarkan perusahaan. Para karyawan yang terdampak PHK juga tidak mendapatkan hak sesuai ketentuan yang berlaku. Mereka hanya mendapatkan kompensasi dari gaji pokok dan tidak ada tunjangan lainnya. Yang dikutip dari Sumber [cnbcindonesia.com](http://cnbcindonesia.com)

PT GA Tiga Belas atau yang dikenal Toko Buku Gunung Agung dikabarkan memutus hubungan kerja (PHK) terhadap 350 orang pekerjanya. Informasi disampaikan Asosiasi Serikat Pekerja Indonesia (ASPEK). Mereka menuding PHK tersebut dilakukan secara sepihak. Presiden ASPEK Mirah Sumirat mengatakan pihaknya telah mendapatkan laporan pengaduan dan permohonan advokasi terhadap kasus PHK sepihak dan massal yang terjadi secara semena-mena ini.

PHK sepihak dan massal yang dilakukan oleh manajemen Toko Buku Gunung Agung tidak memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Baik secara proses maupun terkait dengan hak-hak normatif yang wajib dibayarkan oleh perusahaan. Dari laporan yang masuk, diperkirakan sebanyak 220 pekerja Gunung Agung telah di-PHK secara sepihak sejak 2020 sampai 2022. PHK sepihak dan massal dikabarkan masih berlanjut di 2023 ini, dan diperkirakan menelan korban mencapai 350 pekerja.

Para pekerja yang di PHK tersebut, tidak mendapatkan hak-hak sesuai ketentuan perundangan yang berlaku, karena hanya diberikan kompensasi sebesar 1 bulan gaji, bahwa selama bertahun-tahun, manajemen Toko Buku Gunung Agung telah mempekerjakan pekerja kontrak yang tidak sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pekerja dikontrak berulang-ulang, dengan masa kerja yang terus-menerus. Yang kutip dari Sumber [cnnindonesia.com](http://cnnindonesia.com)

Taman bermain milik Grup Bakrie, PT Jungleland Asia diminta untuk membayar pesangon sebesar Rp 3,8 miliar kepada 23 karyawannya. Hal itu tertera dalam putusan yang dikeluarkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kota Bandung dalam perkara nomor 191/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Bdg. Isi putusan tersebut adalah menghukum PT Jungleland Asia (Jungle Adventure Theme Park Sentul) untuk membayar pesangon kepada Subandi DKK (23 orang) sebesar Rp 3,869,034,417 secara tunai dan seketika. Para pekerja menerima pesangon dan upah proses dari yang terkecil sebesar Rp 61 juta sampai yang terbesar yaitu Rp 692 juta.

PT Jungleland Asia diminta untuk membayar pesangon kepada karyawannya karena telah melakukan pemutusan hubungan kerja atau PHK. Alasan dilakukan PHK adalah kondisi keuangan perusahaan yang memburuk akibat pandemi COVID-19. Namun, Majelis Hakim menimbang bahwa alasan tersebut tidak dapat dibenarkan. Sebab, sejak tahun 2021 Jungle Land Sentul sudah kembali beroperasi dan menggunakan tenaga kerja yang baru.

Perselisihan hubungan industrial ini bermula ketika PT Jungleland Asia (Jungle Adventure Theme Park Sentul) melakukan PHK sejak Juni 2021. PHK tersebut dilakukan dengan alasan adanya pandemi COVID-19. Sebelumnya sejak Februari 2021, pihak perusahaan tidak lagi membayar upah para pekerja. Hal ini dilakukan tanpa musyawarah dan perundingan dengan pihak pekerja. Yang dikutip dari sumber [finance.detik.com](http://finance.detik.com)

Para buruh dari PT Randugarut Plastik Indonesia mengadukan nasibnya kepada Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Semarang, karena merasa telah dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak oleh perusahaan tempatnya mencari nafkah. Kegiatan audiensi ini diikuti dengan aksi unjuk rasa para buruh di depan kantor Disnaker Kota Semarang di Jalan Ki Mangunsarkoro. Disnaker Kota Semarang hanya memiliki kewenangan untuk melakukan koordinasi dengan perusahaan dan pendampingan kepada para buruh tersebut. Dirinya meminta pengusaha atau pemilik perusahaan PT Randugarut Plastic agar mereka menepati perjanjian kerja di awal. Sutrisno mengatakan bukan wewenangnya memutuskan hal tersebut. Kewenangan pengawasan berada pada ranah di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa Tengah.

Sunandar mengatakan bahwa buruh-buruh yang unjuk rasa dan beraudiensi tersebut sudah tidak diupah sejak Juni 2022 karena dirumahkan secara sepihak. Selain itu, 610 buruh ini jaminan sosial pun dihentikan per-Juli 2022. "Ini seharusnya tidak boleh terjadi. Kehadiran kami, untuk menyaksikan pendampingan secara langsung Disnaker dalam memastikan hak-hak buruh tetap

ditunaikan oleh pengusaha. Sunandar pun menduga kalau tindakan PHK sepihak ini, mengindikasikan adanya pelanggaran hukum yang dilakukan pengusaha. Yang di kutip dari Sumber [semarangkota.go.id](http://semarangkota.go.id)

Dengan demikian maka perlu sebuah pertanggung jawaban dari pihak perusahaan kepada pekerja agar merasa kewajiban serta hak pekerja dapat di penuhi dengan baik. Dengan terbentuknya Undang-Undang Ketenagakerjaan di harapkan dapat memperjelas hak yang di peroleh oleh pekerja selama bekerja atau saat sudah memasuki masa pemberhentian kerja.

Pada tahun 2020 terjadi perselisihan antara seorang pekerja bernama Wena Suling Penggugat dengan salah satu Direktur Perusahaan ditempat Wena Suling bekerja PT Solusindo Bintang Pratama. Wena Suling pada awal bekerja diterima dan dipekerjakan sebagai Finance Manager dengan status karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau karyawan bersatus kontrak di PT. Solusindo Bintang Pratama. Kemudian Wena Suling diangkat dengan status karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tepat (PKWTT) atau karyawan berstatus tepat/permanen sejak bulan Mei 2012. Terjadi perselisihan antara Wena Suling dengan PT Solusindo Bintang Pratama adalah perselisihan hak. Wena Suling sudah bekerja pada PT Solusindo Bintang Pratama selama kurang lebih 7 tahun lebih. Sejak tanggal 01 November 2011 sampai dengan 18 Maret 2018. Awal mula perselisihan ini PT Solusindo Bintang Pratama melarang Wena Suling untuk tidak masuk kerja tanpa ada konfirmasi dan alasan yang jelas dari PT Solusindo Bintang Pratama kepada Wena Suling kemudian Wena Suling mencari penyelesaian permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja yang dihadapinya ini

dengan datang menghadap ke Pegawai Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Jakarta Selatan untuk difasilitasi dalam proses penyelesaian melalui bipartite dengan PT Solusindo Bintang Pratama. Pegawai Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Jakarta Selatan sudah memanggil PT Solusindo Bintang Pratama melalui kuasa hukumnya untuk diminta klarifikasi dan dilakukan perundingan Bipartite. Namun pada akhirnya tidak menemui kesepakatan. Kemudian atas dasar tidak adanya kesepakatan tersebut. Weni Suling memohon kepada Pegawai Mediator untuk memfasilitasi penyelesaian melalui Tripartite (Mediasi) antara Weni Suling dan PT Solusindo Bintang Pratama.

Weni Suling memiliki hubungan kerja dengan PT Solusindo Bintang Pratama di mulai sejak di tanda tangannya Perjanjian Kerja Paruh Waktu Tertentu (PKWT) atau karyawan berstatus kontrak pada tanggal 01 November 2011 dengan status karyawan pegawai kontrak. Dengan upah Rp. 15.000.000,- . Karena kinerja Kerja Weni Suling bagus kemudian diangkat dengan status karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau karyawan yang berstatus tetap atau permanen. Perhitungan hak-hak yang diperoleh telah sesuai dengan ketentuan Undang- Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 156 yang menyatakan bahwa : “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”<sup>15</sup>. Dan sudah sepatutnya demi hukum berlaku ketentuan dalam Pasal 156 ayat (2) Uang Penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (2).

---

<sup>15</sup> *Ibid.*, pasal 156

Untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial mengenai perselisihan hak tersebut, dapat di selesaikan dengan 2 cara yaitu : para pihak dapat menempuh penyelesaian di luar pengadilan di antaranya bipartit, tripartit, atau mediasi. Dan juga dapat menyelesaikan melalui jalur pengadilan hubungan industrial<sup>16</sup>. Apabila penyelesaian di luar jalur pengadilan tidak dapat di selesaikan maka, para pihak dapat mengajukan gugatan tersebut ke pengadilan hubungan industrial.

Kemudian dalam perselisihan antara Wena Suling dan PT Solusindo Bintang Pratama tidak menemukan titik temu dalam penyelesaian di luar pengadilan, maka Wena Suling mengajukan permasalahan tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jakarta Pusat dengan putusan Nomor : 135/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst yang dimana Wena Suling selaku penggugat dan PT Solusindo Bintang Pratama sebagai tergugat, yang dimana putusan tersebut telah di putus pada tanggal 08 September 2021 dengan pokok putusan majelis hakim mengabulkan sebagian tuntutan pada gugatan penggugat.

Adapun tuntutan yang di kabulkan oleh majelis hakim berdasarkan pertimbangan melalui bukti dari pihak penggugat maupun tergugat yaitu : Putusan Mahkamah Agung RI Nomor : 1498 K/Pdt/2006 tanggal 23 Januari 2008 alat tulis surat yang berupa fotocopy yang tidak dapat ditunjuk aslinya, akan tetap mempunyai kaitan langsung dengan perkaranya a quo, maka bukti surat-surat tersebut dapat dipergunakan untuk pembuktian perkara. Menyatakan Putusan

---

<sup>16</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* cetakan ke-5 Edisi Revisi (Bandung : PT Citra Aditya Bakti 2020) hal 303

Mahkamah Agung RI Nomor : 1498 K/Pdt/2006 tanggal 23 Januari 2008  
Fotocopy dari fotocopy dapat diterima sebagai bukti. Dalam perkara ini,  
Menghukum Tergugat membayar secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat  
kekurangan pembayaran pesangon, pembayaran penghargaan masa kerja, dan  
pembayaran pengganti hak Rp.207.000.000,-(dua ratus tujuh juta rupiah).

Terhadap putusan tersebut oleh tergugat di mohonkan upaya hukum  
pemeriksaan pada tingkat pertama. Dan pada tingkat pertama kemudian  
menjatuhkan putusan Nomor : 135/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst. tanggal 12 Mei  
2020 yang pada pokoknya mengabulkan permohonan dari PT Solusindo Bintang  
Pratama selaku pemohon semula tergugat. Hal ini selama persidangan tidak  
ditemukan bukti-bukti adanya pelanggaran yang dilakukan penggugat selama  
penggugat bekerja pada perusahaannya sebagai karyawan tetap dengan jabatan  
sebagai “Finance Manager” dengan demikian hak kompensasi PHK yang  
ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor Tahun 2004 tentang Penyelesaian  
Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), “Dalam proses beracara di PHI, pihak-  
pihak yang berperkara tidak dikeanakan biaya termasuk biaya eksekusi”

Dalam hal ini terjadi perbedaan prinsip majelis hakim Pengadilan Negeri  
dengan Pengadilan Tingkat Pertama dalam memutuskan perselisihan hak  
hubungan industrial tersebut. Prinsip hakim dalam penyelesaian perselisihan hak  
hubungan industrial sangatlah penting, karena prinsip hakim harus berdasarkan  
pertimbangan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan serta kepastian

hukum. Karena penyelesaian hubungan industrial dapat di katakan tercapai apabila para pihak mendapatkan keadilan dalam proses penyelesaian tersebut.<sup>17</sup>

Menurut Penulis, terjadi ketidak adilan antara Wena Suling bersama PT Solusindo Bintang Pratama dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Perusahaan atau PKB yang berlaku diperusahaan yang di PHK Uang Pesangon sebesar dua kali secara sepihak ini. Uang Pesangon sebesar dua kali ketentuan pasal 156 ayat (2) dan Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) Berdasarkan keterangan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 135/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst. Adapun yang menjadi ketertarikan penulis terhadap kasus ini di karenakan adanya perselisihan hak, dimana alasan yang tidak masuk akal, tidak dapat dibuktikan, dan terlalu mengada-ada dimana hal tersebut telah menimbulkan kerugian yang sangat besar terhadap yang di phk secara sepihak tanpa ada alasan ini berdasarkan masalah tersebut diatas penulis tertarik menulis skripsi berjudul **”TINJAUAN YURIDIS PERTANGGUNG JAWABAN DARI PUTUS HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK (Studi Kasus: Putusan Mahkamah Agung No 135/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst)”** .

---

<sup>17</sup> Rita Herlina, dkk Perlindungan Hukum Para Pihak Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Pengadilan Pasca Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Jakarta : Kencana 2021) hal 93

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka permasalahan yang dapat di rumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana ketentuan hukum yang mengatur tentang putusan hubungan kerja?
2. Bagaimana Fakta Putusan Nomor 135/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst?
3. Bagaimana seharusnya pengaturan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dimasa sekarang?

## C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Untuk mengetahui bagaimana pertanggung jawaban hukum PT Solusindo Bintang Pratama terhadap karyawan yang di putus hubungan kerja (PHK) secara sepihak tanpa adanya alasan
2. Untuk mengetahui bagaimana pertimbangan hukum hakim terhadap putusan Mahkamah Agung Nomor 135/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst

Manfaat Penelitian

Ada 2 manfaat yang di harapkan apabila penelitian ini tercapai, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktik.adapun manfaat tersebut adalah :

- a. Manfaat Teoritis :

- 1) Menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis agar lebih mengetahui dan memahami mengenai hukum ketenagakerjaan.
- 2) Memberikan pemahaman kepada pembaca mengenai pertanggung jawaban hukum sebuah badan usaha kepada pekerja yang di PHK Secara sepihak.

b. Manfaat Praktis :

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan kepada tenaga kerja agar lebih memperhatikan perjanjian kerja bersama dalam hubungan industrial.

#### **D. Kerangka Teori dan Kerangka Konseptual**

##### 1. Kerangka Teori

a. Teori Keadilan Hukum

Keadilan merupakan kebijakan yang berkaitan dengan hubungan antar manusia. Juga menyatakan bahwa adil artinya menurut dengan hukum dan apa yang sebanding dan semestinya. Dan segala sesuatu yang di tetapkan oleh undang-undang adalah adil<sup>18</sup>. Suatu tata hukum dan peradilan tidak bisa di bentuk begitu saja tanpa adanya keadilan. Karena keadilan itu sendiri sangat erat hubungannya dengan hukum. Bahkan ada pendapat bahwa hukum itu harus di gabungkan dengan keadilan supaya benar benar

---

<sup>18</sup> Aristoteles dalam Muhammad Erwin, *Filsafat Hukum refleksi kritis terhadap hukum dan hukum Indonesia* Edisi Revisi (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada 2016) Hal, 297

berarti sebagai hukum, karena memang tujuan hukum itu adalah tercapainya rasa keadilan pada masyarakat.<sup>19</sup>

#### b. Teori Kepastian Hukum

Kepastian hukum dapat terbagi menjadi 2 unsur yaitu hukumnya atau undang-undang itu sendiri. Artinya hukum itu harus bersifat tegas dan tidak boleh multitafsir. Kemudian yang kedua, kekuasaan itu sendiri yang memberlakukan undang-undang. Artinya kekuasaan tidak boleh semenana mena dalam memberlakukan serta menerapkan hukum yang retroaktif dan tetap menerapkan prinsip legalitas<sup>20</sup>

#### c. Teori Tanggung Jawab Hukum

Hans Kelsen berpendapat bahwa pertanggung jawaban hukum artinya suatu perbuatan tertentu yang dapat dikenakan sanksi dalam kasus perbuatan yang berlawanan. Individu secara hukum bertanggung jawab tidak hanya secara obyektif di lakukan secara terlarang, tetapi juga jika perbuatan terlarang tersebut telah di maksudkan walaupun tanpa adanya niat yang salah, atau tanpa di rencanakan oleh individu pelaku. Tetapi sanksinya dapat berbeda dalam kasus yang berbeda beda<sup>21</sup>.

## 2. Kerangka Konseptual

### a. Pekerja

---

<sup>19</sup> Agus santoso *Hukum, Moral dan keadilan sebuah kajian filsafat Edisi Pertama* (Jakarta : Kharisma Putra Utama 2012) hal 91.

<sup>20</sup> E Fernando M. Manullang *Legalisme Legalitas dan Kepastian Hukum Edisi Kedua* (Jakarta : Prenamedia Group 2016 ) hal.178

<sup>21</sup> Jimly Asshidique ,Ali Safa'at, *Teori Hans Kelsen Tentang Teori Hukum* (Jakarta : Konstitusi Press 2021) hal,56

Pekerja/ buruh menurut UU No13 tahun 2003 pasal 1 angka (3) tentang ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lainnya<sup>22</sup>.

b. Pemberi Kerja

Pemberi kerja disebutkan dalam pasal 1 angka 4 adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain<sup>23</sup>.

c. Pengusaha

Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 pasal 1 angka 5 pengusaha adalah<sup>24</sup> :

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

d. Pemagangan

---

<sup>22</sup> Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No. 13, L.N. No 13 Tahun 2003 pasal 1 angka 3

<sup>23</sup> *Ibid* pasal 1 angka 4

<sup>24</sup> *Ibid* pasal 1 angka 5

Pemagangan Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dalam pasal 1 angka 11 adalah bagian dari system pelatihan kerja yang di selenggarakan secara terpadu antara pelatihan di Lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.<sup>25</sup>

e. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang pasal 1 angka 14 adalah perjanjian antara pekerja/ buruh dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.<sup>26</sup> Adapun perjanjian kerja menurut pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata “perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.<sup>27</sup>

f. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja waktu tertentu adalah suatu perjanjian kerja/buruh dan pengusaha yang di dalamnya dibuat hanya untuk pekerjaan tertentu

---

<sup>25</sup> *Ibid* pasal 1 angka 11

<sup>26</sup> *Ibid* pasal 1 angka 14

<sup>27</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek). Terjemahan R. Subekti dan R Tjitrosudibio, cet 37 (Jakarta : Pradnya Paramita,2006) Pasal 1601a.

yang mana jenis dan sifat atau kegiataannya akan selesai dalam waktu tertentu.<sup>28</sup>

g. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha dalam jangka waktu tentunya tidak di tentukan di dalam perjanjian, undang-undang atau karena melakukan pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan undang-undang yang berlaku.<sup>29</sup>

h. Upah

Upah sebagaimana di atur dalam peraturan pemerintahan No. 78 Tahun 2015 pasal 1 ayat (1) tentang pengupahan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang di tetapkan dan di bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang- undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan di lakukan.<sup>30</sup>

i. PT Solusindo Bintang Pratama

PT Solusindo Bintang Pratama merupakan SBPnet adalah ISP (Internet Service Provider) dibawah management PT. Solusindo

---

<sup>28</sup> Sayid Muhammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Citra Keadilan dalam system ketenagakerjaan* ( Bandung : PT Refika Aditama 2017) hal 122

<sup>29</sup> *Ibid* hal 122

<sup>30</sup> Indonesia, Peraturan Pemerintahan Pengupahan, PP No.78, L.N No. 78 Tahun 2015, T.L.N. No 5747, Pasal 1 angka (1).

Bintang Pratama yang berdiri pada tahun 2005 dengan memiliki izin dari depkominfo dan telah menjadi anggota APJII.

j. Perselisihan hubungan industrial

Perselisihan hubungan industrial sebagaimana dalam pasal 1 angka 22 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, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat.<sup>31</sup>

Lebih lanjut dapat di jelaskan perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak di penuhi hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Sedangkan perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang di tetapkan dalam perjanjian kerja bersama. Perselisihan kepentingan dapat terjadi saat pembuatan atau adanya perubahan perjanjian yang di lakukan dalam hubungan kerja. Artinya perselisihan kepentingan hanya mengenai

---

<sup>31</sup> Indonesia, *Undang- Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU No 2, L.N.. No 2 tahun 2004, pasal 1 angka 1.

pembuatan atau perubahan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama selama dalam hubungan kerja.<sup>32</sup>

#### k. Pemutusan Hubungan Kerja

PHK dalam hukum ketenagakerjaan adalah upaya terakhir setelah berbagai Langkah yang dilakukan dalam penyelesaian hubungan industrial namun tidak membawa hasil seperti apa yang di harapkan. Undang-undang no 13 tahun 2003 pasal 1 angka 25 tentang ketenagakerjaan memberikan pengertian PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dengan pengusaha.<sup>33</sup>

#### l. Pensiun

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pensiun adalah tidak bekerja lagi karna masa kerjanya sudah selesai. Disebutkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 167 ayat 1 : ” pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun yang iurannya dibayar oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapat uang pesangon sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat 3, tetapi

---

<sup>32</sup> Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, (Tanggerang : Visi Media,2007) Hal 13

<sup>33</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* Edisi Revisi (Depok : Rajawali Pers 2003), hal 175

tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat

4.<sup>34</sup>

#### **D. Metode Penelitian**

##### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian hukum ini dilakukan dengan menggunakan penelitian normatif. Penelitian normatif merupakan penelitian yang mencakup penelitian terhadap asas-asas hukum, yaitu penelitian terhadap unsur-unsur hukum baik unsur ideal yang menghasilkan kaidah-kaidah hukum melalui filsafat hukum yang menghasilkan tata hukum tertentu<sup>35</sup>.

Penelitian hukum normatif sendiri dilakukan dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan maka dapat dikatakan pasti karena secara logika hukum, penelitian hukum normatif di dasarkan pada penelitian yang dilakukan terhadap hukum yang ada. Norma hukum tersebut telah memiliki kekuatan yang mengikat yang telah ada dalam perundang-undangan<sup>36</sup>.

##### **2. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (Statue Approach) dan pendekatan kasus (Case Approach). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan cara menelaah semua undang-undang dan

---

<sup>34</sup> Indonesia, Undang- Undang ketenagakerjaan, UU No 13, L.N.. No 13 tahun 2013, pasal 167 angka1 .

<sup>35</sup> Mieke Yustia Ayu Ratna Sari, dkk *Metedologi Penelitian Hukum* ( Yogyakarta : Nuta Media 2021) hal 71

<sup>36</sup> *Ibid* hal 72.

regulasi yang bersangkutan dengan isu hukum yang sedang di tangani.<sup>37</sup> sedangkan pendekatan kasus adalah pendekatan yang di lakukan dengan cara menelaah kasus-kasus terkait dengan isu yang sedang di hadapi dan telah menjadi putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap. Yang menjadi kajian di dalam pendekatan kasus adalah pertimbangan pengadilan sampai kepada putusan.<sup>38</sup>

### 3. Jenis Bahan Hukum

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Dimana jenis data sekunder tersebut di dapatkan dari studi kepustakaan dan juga dokumen yang berkaitan dengan penelitian yang bersumber dari bahan kepustakaan atau bahan hukum yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

#### a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat secara yuridis yang terdiri dari : norma dasar, peraturan dasar, peraturan perundang-undangan, hukum yang tidak di kodifikasi seperti hukum adat, hukum islam, kemudian yurisprudensi dan traktat.<sup>39</sup> Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 2 tahun 2004. Undang-Undang ini tentang Perselisihan Hubungan Industrial

---

<sup>37</sup> Amiruddin, Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum* Edisi Revisi ( Jakarta : PT Raja Grafindo Persada 2016) hal 164

<sup>38</sup> *Ibid* hal 165.

<sup>39</sup> Suteki, Galang Taufani *Metode Penelitian Hukum* (Depok : PT RajaGrafindo Persada 2017) hal 216

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan bahan yang berkaitan dengan bahan hukum primer seperti : rancangan undang-undang perundang-undangan yang tidak berlaku, hasil karya ilmiah para sarjana, hasil penelitian, jurnal dan lain sebagainya.<sup>40</sup>

c. Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier dapat berupa komplementer untuk bahan hukum sekunder dan tersier contohnya seperti kamus hukum.<sup>41</sup>

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini melalui studi kepustakaan seperti buku, jurnal makalah, kamus hukum atau bahan hukum tertulis lainnya.

5. Analisis Data

Analisis data merupakan tahap yang paling penting dalam suatu proses penelitian. Analisis data bertujuan untuk menjawab masalah penelitian dan membuktikan asumsi dasar penelitian, Menyusun dan menginterpretasikan data yang di peroleh, Menyusun data dengan cara yang lebih bermakna sehingga dapat di pahami dalam memahami hasil penelitian.<sup>42</sup>

## E. Sistematika Penulisan

---

<sup>40</sup> *Ibid* hal 216 bagian b

<sup>41</sup> *Ibid* hal 216 bagian c

<sup>42</sup> Bachtiar, *Mendesain Penelitian Hukum* (Ciputat : DEEPUBLISH 2021) hal 162

Produk dari penelitian ini berupa laporan penelitian dalam bentuk skripsi. Skripsi ditulis dalam 5 (lima) bab. Oleh karena itu, dalam penulisan laporan penelitian ini akan tertulis sistematika penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisan yang dimaksud akan diuraikan dibawah ini



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka teori dan kerangka konseptual, metode penelitian dan sistematika penulisan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN UMUM TENTANG KETENTUAN HUKUM YANG MENGATUR TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai hubungan kerja, pemutusan hubungan kerja, jenis-jenis pemutusan hubungan kerja, serta pertanggung jawaban hukum.

## **BAB III**

### **FAKTA FAKTA PUTUSAN Nomor.135/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst**

Dalam bab ini penulis akan membahas mengenai awal kasus perselisihan kepentingan yang terjadi antara Weni Suling dengan PT Solusindo Bintang Pratama

## **BAB IV**

# **ANALISIS YURIDIS PERTANGGUNG JAWABAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK DIMASA SEKARANG**

Bab ini akan Menganalisis tentang tinjauan yuridis

pertanggung jawaban hukum dari putusan hubungan kerja secara sepihak PT Solusindo Bintang Pratama terhadap karyawan yang di PHK secara sepihak tanpa adanya alasan. Serta penulis menganalisis pertanggung jawaban hukum dari putusan hubungan kerja secara sepihak terhadap karyawan di PHK secara sepihak serta bagaimana seharusnya pengaturan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dimasa sekarang putusan Mahkamah Agung No 135/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst

## **BAB V**

## **PENUTUP**

Pada bab ini merupakan bab terakhir, yaitu sebagai bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran-saran mengenai permasalahan yang dibahas



