

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara hukum adalah negara yang dalam menyelenggarakan segala urusan pemerintahan yang didasarkan pada suatu hukum. Tujuan dari negara yang tercantum dalam alinea 4 pembukaan Undang-Undang Negara Republik Indonesia (NKRI) Tahun 1945 yaitu “untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan guna memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial”. Pada perkembangannya kemanfaatan dari hukum sendiri bertujuan untuk memberikan keamanan dan ketertiban serta menjamin adanya kesejahteraan yang diperoleh masyarakat dari negara.

Hukum itu sendiri selain mengatur manusia terhadap bahaya yang akan mengancamnya juga mengatur hubungan antar masyarakat/manusia¹. Tujuan dari kemanfaatan dapat dilihat dari fungsi perlindungan kepentingan terhadap manusia dan hukum mempunyai arah atau sasaran yang hendak dicapai². Perlindungan

¹ Sudikno Mertokusumo, *Teori Hukum*, (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2011), hal.87.

² Said Sampara, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Yogyakarta: Total Media, 2011), hal.3.

terhadap pekerja/buruh memang harus lebih diperhatikan guna mencapai tujuan dari hukum itu sendiri.

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang timbul akibat dari perjanjian kerja yang dibuat atau disepakati bersama oleh pengusaha dan pekerja/buruh. Pengusaha dan pekerja/buruh kerap kali mengalami perselisihan. Membahas perselisihan identik dengan membahas masalah konflik. Secara psikologis, perselisihan merupakan luapan emosi yang mempengaruhi hubungan seseorang dengan orang lain. Masalah perselisihan merupakan hal yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri³. Berdasarkan Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur sedemikian rupa bahwa Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerja yang mangkir atau melanggar peraturan perusahaan diatur syarat yang cukup ketat.

Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sejatinya disusun untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja serta pemenuhan hak-hak pekerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan juga disusun dengan tujuan untuk menjamin kepastian hukum dan ketentraman hidup pekerja. Untuk mewujudkan perlindungan pekerja Undang-Undang Ketenagakerjaan mengupayakan agar terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja dapat dihindari, namun apabila segala upaya sudah dilakukan tetapi Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindarkan maka

³ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. CitraAditya Bakti, 2009), hal. 149.

pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja harus melalui perundingan antara pengusaha dan pekerja yang bersangkutan⁴.

Perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja/buruh cenderung akan mengakibatkan pemutusan hubungan kerja yang menjadi salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja⁵. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memang akan menjadikan hal yang sangat menyeramkan bagi para pekerja/buruh, dikarenakan menyangkut hilangnya mata pencaharian mereka. Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang, melainkan ada hal tertentu yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak supaya Pemutusan Hubungan Kerja itu tidak dicerai rasa keadilan diantara kedua belah pihak. Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi karena adanya perselisihan akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, khususnya bagi pekerja/buruh yang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah dibandingkan dengan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja bagi pekerja/buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, dan finansial karena:

1. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, pekerja/buruh telah kehilangan mata pencahariannya;
2. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya harus banyak mengeluarkan biaya (keluar masuk perusahaan, di samping biaya-biaya

⁴ Patricia Alya Khairani, Masidin, *Analisis yuridis pemutusan hubungan kerja akibat peralihan tenaga kerja manusia menjadi tenaga mesin sebagai bentuk efisiensi perusahaan berdasarkan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, (Universitas Nasional:Fakultas Hukum, Vol 6, No. 1, 2020), hal.689.

⁵ Umar Kasim, *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja*, (Jakarta: Jurnal Informasi Hukum Volume 2, 2004), hal. 26.

lain seperti pembuatan surat-surat untuk keperluan lamaran dan fotokopi surat-surat lain); dan

3. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapatkan pekerjaan yang baru sebagai penggantinya⁶.

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dari Pemutusan Hubungan Kerja, khususnya bagi pekerja/buruh dan keluarganya, Imam Soepomo berpendapat bahwa “Pemutusan Hubungan Kerja bagi pekerja/buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak, dan sebagainya”⁷.

Dalam bidang ketenagakerjaan, ketidaksamaan kedudukan antara pekerja/buruh dan pengusaha ini sering sekali menimbulkan konflik. Pengusaha mengeluarkan kebijakan atau peraturan yang menurut pertimbangannya baik dan dapat diterima oleh pekerja/buruh. Namun terkadang pekerja mempunyai pandangan yang berbeda dengan pengusaha. Akibatnya sudah dapat diterka akan timbul konflik dan perselisihan yang dalam Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan

⁶ Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Rinneka Cipta, 1988), hal 97.

⁷ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1983), hal. 124.

Undang-Undang Nomor. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, disebut dengan Perselisihan Hubungan Industrial⁸.

Perubahan oleh Undang-Undang Cipta Kerja ini tidak merubah secara keseluruhan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan dinyatakan tetap berlaku, hal ini sesuai dengan Pasal 185 Undang-Undang Ciptaker. Dalam Undang- Undang Cipta kerja ini juga dapat dinamakan sebagai undang-undang sapu jagat dikarenakan mampu mengganti beberapa norma undang-undang dalam satu peraturan. Dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja yang dimana sedang diajukan ke LPPH, maka para pengusaha tetap wajib memenuhi segala kewajibannya kecuali jika ada salah satu hal dimana pengusaha melakukan sebuah skors kepada pekerja, dan pekerja yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja tersebut tetap harus menerima upah beserta hak lain yang biasa ia terima, Dalam Pasal 158 Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

- a. Melakukan penipuan, pencurian , atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;

⁸ Zaeni Asyhadie, *Peradilan Hubungan Industrial*, (Jakarta: Raja Grafindo,2009), hal. 2.

- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. Menyerang , menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. Ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. Ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Pasal 158 ayat (2) menyatakan bahwa : Pembuktian bahwa pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut:

1. Pekerja/buruh tertangkap tangan;
2. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
3. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha) karena pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari bahwa atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri menghadapi kenyataan itu.

Bagi pekerja/buruh Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menjadimomok bagi pekerja/buruh karena mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan derita akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja itu. Mengingat fakta dilapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah. Semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif, sangatlah wajar jika pekerja/buruh selalu khawatir dengan pemutusan hubungan kerja itu⁹.

Kejadian yang terjadi di banyak perusahaan ternyata banyak hal yang menyebabkan pekerja itu berhenti, baik atas permintaan sendiri maupun

⁹ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung : PT.Citra Aditya Bakti, 2014), hal. 175.

adanya suatu peraturan yang sudah tidak memungkinkan lagi bagi pekerja untuk melanjutkan pekerjaannya. Akibat dari berhentinya pekerja dalam pekerjaannya juga berdampak pada keluarga dari pekerja tersebut, karena tidak dapat lagi memenuhi kebutuhan untuk dirinya dan juga keluarganya. Oleh karenanya, Manager Sumber Daya Manusia (SDM) harus sudah menghitung dengan matang berapa jumlah uang yang seharusnya diterima oleh seorang pekerja yang berhenti agar pekerja tersebut dapat memenuhi kebutuhannya hingga tingkat cukup¹⁰.

Dalam mewujudkan kesejahteraan kehidupan warganya, negara Indonesia menekankan kepada terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur secara merata. Dalam melaksanakan pembangunan nasional peranserta buruh semakin meningkat dan seiring dengan itu perlindungan pekerja/buruh harus semakin ditingkatkan, baik mengenai upah, kesejahteraan, dan harkatnya sebagai manusia.

PT. Karya Guna Ekatama merupakan perusahaan furniture yang sudah kurang lebih 24 tahun beroperasi, dimana produk yang di hasilkan dipasarkan ke luar negeri (export). PT. Karya Guna Ekatama telah mempekerjakan pekerja kurang lebih sebanyak 300 orang pekerja dengan status sebagai pekerja tetap, termasuk didalamnya adalah para penggugat yang terdiri dari sepuluh orang. Dalam kaitan tersebut diatas penulis akan

¹⁰ Sri Zulhartati, *Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan*. (Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora, Vol.1, No.1,2010), hal.78.

meneliti tentang kasus PHK secara sepihak yang dialami oleh Nurul Aini yang di PHK secara sepihak oleh PT. Karya Guna Ekatama.

Permasalahan ini timbul ketika penggugat sejak Tahun 2014 hingga saat diskorsing menuju PHK oleh PT. Karya Guna Ekatama , tidak mendapatkan pembayaran upah dan hak-hak para penggugat seperti biasa. Masa skorsing tersebut dilakukan sampai adanya putusan pengadilan yang bersifat tetap dan mengikat, akan tetapi sampai saat ini PT. Karya Guna Ekatama juga tidak kunjung menyelesaikan permasalahan tersebut.

Tindakan PT. Karya Guna Ekatama yang melarang para penggugat untuk bekerja dengan cara melakukan skorsing kepada para penggugat, yang demikian secara hukum PT. Karya Guna Ekatama tetap berkewajiban untuk membayar upah dan hak – hak para penggugat seperti biasa, hal ini sebagaimana diatur dengan dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

“Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa di terima pekerja/buruh.”

Dengan adanya putusan sudah jelas jangka waktu pembayaran upah skorsing atau upah proses yang di atur dalam Pasal 155 ayat (2) Undang- Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “belum di

tetapan” harus di maknai “belum berkekuatan hukum tetap”, artinya pengusaha tetap wajib membayar upah pekerja sampai adanya putusan hukum yang bersifat tetap.

Dalam ketentuan pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segalakewajibannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik membahas mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dengan acuan Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimana membahas secara detail mengenai dasar Pengaturan dan Perlindungan hukum bagi para pekerja/buruh yang sering terkena dampak Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak, penulis ingin mengkaji lebih dalam terkait **“PERLINDUNGAN HUKUM ATAS UPAH BAGI PEKERJA SELAMA PROSES PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK DI TINJAU DARIUNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (studi kasus putusan pengadilan No.mor 676 K/Pdt.Sus-PHI/2020)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum atas upah bagi pekerja selama proses Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak?
2. Bagaimana pertimbangan hakim dalam putusan pengadilan nomor 676 K/Pdt.Sus-PHI/2020?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Menurut Soejono Soekanto, “Tujuan penelitian adalah mendapatkan pengetahuan tentang suatu gejala, agar dapat merumuskan masalah dan juga memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam tentang suatu gejala sehingga dapat merumuskan suatu hipotesa”¹¹.

Tujuan utama yang hendak di capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui perlindungan hukum atas upah bagi pekerja selama proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak
- b. Untuk mengetahui pertimbangan hakim terhadap putusan pengadilan Nomor 676 K/Pdt.Sus-PHI/2020

¹¹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: Universitas Indonesia2008), hal. 9.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian tentang perlindungan hukum atas upah bagi pekerja selama proses pemutusan hubungan kerja secara sepihak di tinjau dari Undang- Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Putusan Pengadilan Negeri Nomor 676 K/Pdt.Sus-PHI/2020) ini, dapat di harapkan dapat memberikan manfaat baik secara praktis maupun teoritis, sebagai berikut:

- a. Secara Teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman dan pengetahuan yang dapat di terapkan dalam dunia nyata agar pekerja lebih cermat menyikapi apabila ditemui pelanggaran-pelanggaran terhadap hak-hak para pekerja/buruh yang dilakukan perusahaan.
- b. Secara Praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan dan mengembangkan potensi kepada pemerintah agar lebih tegas dalam mengambil kebijakan dan menindak pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan agar tidak ada pekerja/buruh yang di cedrai hak nya sebagai salah satu pihak dalam hubungan industrial.

D. Kerangka Teoritis dan Konseptual

1. Kerangka Teoritis

a) Teori Kepastian Hukum

Menurut Kelsen, hukum adalah sebuah sistem norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek “seharusnya” atau *das sollen*, dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan. Norma-Norma adalah produk dan aksi manusia yang deliberatif. Undang-Undang yang berisi aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Adanya aturan itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum¹².

Penciptaan kepastian hukum dalam peraturan Perundang-Undangan, memerlukan persyaratan yang berkenaan dengan struktur internal dari norma hukum itu sendiri¹³

b) Teori Perlindungan Hukum

Menurut Satjipto, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang di rugikan orang

¹² Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta : Kencana, 2008), hal.

158.

¹³ Fernando M Manulang, *Hukum Dalam Kepastian*, (Bandung: Prakarsa 2007), hal.

95.

lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum¹⁴.

Perlindungan hukum bagi buruh diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Disebutkan oleh zainal asikin, yaitu: Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis¹⁵.

Perlindungan tenaga kerja menurut imam soepomo yang dilengkapi oleh Abdullah sulaiman, menyatakan bahwa bentuk pola perlindungan perburuhan yang meliputi antara lain¹⁶:

1. Perlindungan ekonomis, sebagai perlindungan syarat-syarat kerja atau syarat-syarat perburuhan diatur dalam peraturan mengenai hubungan kerja atau perjanjian kerja.

¹⁴ Satijipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), hal.

54.

¹⁵ Asri Wijayanti, *Perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK karena melakukan kesalahan berat*, (E-Jurnal: Surabaya, 2004

¹⁶ Abdullah Sulaiman, *Hukum ketenagakerjaan-perburuhan di Indonesia*, (Jakarta: Materi Hukum Ketenagakerjaan Fakultas Syariah dan Hukum UIN, 2006-2018), hal. 57.

2. Perlindungan keselamatan kerja, yakni pemberian perlindungan kepada pekerja/buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan.
3. Aturan mengenai keselamatan pekerja ini dimuat dalam peraturan-peraturan yang Namanya disebut peraturan keselamatan kerja.
4. Perlindungan Kesehatan kerja, perlindungan ini akibat pekerja hasil teknologi industri dan non industri lainnya yang semena- mena dan kadang-kadang kurang berkeprimanusiaan terhadap beban kerja karyawan.
5. Perlindungan hubungan kerja terhadap pekerja dijalankan olehh pekerja/buruh untuk majikan dalam hubungan kerja dengan menerima upah.
6. Perlindungan kepastian hukum, yang berupa perlindungan hukum yang ditetapkan dalam perutan perundang-undangan yang sifatnya hukum sanksi pelanggaran perburuhan yang sifatnya memaksa, sekeras-kerasnya, dan setegas-setegasnya terhadap sanksi pidana yang berisi perintah atau larangan.

c) Teori Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Menurut Zaeni Ashadie bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah segala macam pengakhiran dari pekerja/buruh. Pengakhiran untuk

mendapatkan mata pencaharian, pengakhiran untuk membiayai keluarga dan masa pengakhiran untuk biaya pengobatan dan lain-lain¹⁷.

2. Kerangka Konseptual

a. Perjanjian Kerja

Berdasarkan Pasal 1 butir 14 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Selain pengertian normatif di atas, Imam Soepomo berpendapat bahwa pada dasarnya hubungan kerja yaitu hubungan buruh dan majikan dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah¹⁸.

Adapun bentuk perjanjian kerja dalam praktik dikenal dua bentuk perjanjian, yaitu:

1. Perjanjian tertulis, yaitu perjanjian yang sifatnya tertentu atau adanya kesepakatan para pihak bahwa perjanjian yang dibuat harus secara tertulis agar lebih ada kepastian hukum.
2. Perjanjian tidak tertulis, yaitu perjanjian yang oleh undang-undang tidak disyaratkan dalam bentuk tertulis.

¹⁷ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2015). hal. 202.

¹⁸ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan Edisi Revisi*, (Jakarta :

Djambatan, 2003), hal. 70.

Perjanjian kerja tertulis merupakan ikatan hubungan kerja yang diatur dalam Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dan Perjanjian Perburuhan.

a) peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Kewajiban membuat peraturan perusahaan tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja Bersama.

b) perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha¹⁹.

b. Pekerja

Dalam Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dalam menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain²⁰.

c. Pemberi Kerja/Pengusaha

Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha,

¹⁹ Sumanto, *Hubungan Industrial ; Memahami dan Mengatasi Potensi*. hal. 197.

²⁰ Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No. 13, L.N. No. 13 Tahun 2003, T.L.N. No. 4279 Pasal 1 angka 3.

badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain Sedangkan Pengusaha menurut Pasal 1 angka (5) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah :

- 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 Indonesia²².

d. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja yang jangka berlakunya telah ditentukan Pada Pasal 1 angka (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor. Kep.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk

²¹ *Ibid.*, Pasal 1 angka (4)

²² *Ibid.*, Pasal 1 angka (5)

²³ Jehani Libertus, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, (Tangerang: Visi Media, hal. 5, 2007),

mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu²⁴.

e. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, dimana jangka waktu yang ditentunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang-undang, kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Pengertian tersebut berdasarkan ketentuan Pasal 1603 ayat (1) KUH Perdata dan Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1603 ayat (1) KUH Perdata menjelaskan: “waktu lamanya hubungan kerja tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan, maka perjanjian kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu”.

Dalam Pasal 57 ayat (2) menjelaskan tentang: “Perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu”

²⁴ Indonesia, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Kepmenaker No. 100, L.N. N0. KEP.100/MEN/VI/2004. Pasal 1 angka (1).

f. Upah

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) upah merupakan uang yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu²⁵.

Sedangkan menurut Pasal 1 angka (1) Peraturan Pemerintah Nomor. 78 Tahun 2015 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 ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atau suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan²⁶.

g. Hubungan kerja

Hubungan kerja adalah hubungan-hubungan dalam rangka pelaksanaan kerja antara para pekerja dengan pengusaha dalam suatu perusahaan yang berlangsung dalam batas-batas perjanjian kerja dan peraturan kerja yang telah disepakati bersama oleh pekerja dan pengusaha. Seorang buruh mengadakan perjanjian kerja dengan pihak

²⁵ Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), cet III, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), hal. 1250.

²⁶ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, Bab I (Ketentuan Umum) Pasal 1.

²⁷ Masidin, Arofatus Siddiqiyah, *Tinjauan yuridis pemutusan hubungan kerja (PHK) secara lisan terhadap nahkoda kapal PT. Internusa Bahari Persada (Studi Kasus MA Nomor 52k/PDT.Sus.Phi/2018)*, (Fakultas Hukum: Universitas Nasional, Vol.2, No.1,2020), hal.157.

perusahaan/majikan, ia mengikatkan dirinya untuk memperoleh upah. Ia mengetahui bahwa untuk memperoleh haknya itu, iapun harus memberikan sesuatu kepada pihak majikan yaitu yang berupa pengerahan jasa-jasanya sebagai kewajiban yang harus dipenuhi dan tidak boleh dilalaikan²⁸.

h. Perselisihan hubungan industrial

Menurut Undang-Undang Nomor. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Pasal 1 angka (2) mengenai perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama²⁹.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif bertujuan menganalisis permasalahan dilakukan dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini. Yuridis normatif merupakan suatu metode penelitian untuk menemukan kebenaran

²⁸ G. Kartasapoetra, dan Rience G. Widianingsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, (Bandung: Armico, 1982), hal. 73

²⁹ Indonesia, Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, UUNo. 2, L.N. No. 2 Tahun 2004, T.L.N. N0. 4356, Pasal 1 angka (2).

berdasarkan logika keilmuan hukum dari sisi normatifnya. Menurut Soerjono Soekanto penelitian hukum normatif memiliki kecenderungan dalam mencitrakan hukum sebagai disiplin ilmu preskriptif dimana melihat hukum dari sudut pandang normanya saja yang tentunya bersifat preskriptif dengan tema-tema penelitian yang mencakup penelitian terhadap asas-asas hukum, penelitian terhadap sistematika hukum, penelitian terhadap taraf sinkronisasi vertical dan horizontal, perbandingan hukum dan sejarah hukum³⁰

2. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan, dengan pendekatan ini peneliti mendapatkan informasi dari berbagai aspek terkait isu yang sedang penulis bahas atau yang sedang penulis cari jawabanya Pendekatan ini dikenal pula dengan pendekatan kepustakaan, yakni dengan mempelajari Buku-Buku, Peraturan Perundang-Undangan dan Dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*) dan Pendekatan Kasus (*Case Approach*). Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*) dilakukan dengan

³⁰ Depri Liber Sonata, Metode Penelitian Hukum Normative Dan Empiris : Karakteristik Khas Dari Metode Meneliti Hukum, *Fiat Justica Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 8 Nomor 1 januari-Maret 2014, hal. 25-26.

³¹ Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Edisi Revisi, (Jakarta : Prenada Media, 2009), hal 133.

menelaah semua Peraturan Perundang-Undangan dan Regulasi yang bersangkutan paut dengan isu Hukum yang sedang ditangani.

Pendekatan kasus (*Case Approach*) bertujuan untuk mengetahui penerapan norma atau kaidah hukum dalam praktik hukum³². Pendekatan ini diperuntukan untuk mengetahui kaidah hukum atau norma hukum yang diterapkan dalam kasus-kasus yang telah diputus baik oleh hakim maupun Lembaga lain yang berwenang memutus suatu perkara.

3. Sumber Bahan Hukum

Penelitian ini menggunakan bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang terdiri dari :

Bahan Hukum primer dalam Putusan ini adalah Putusan Pengadilan Nomor 676 K/Pdt.Sus-PHI/2020.

1. Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Undang-Undang Nomor. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
3. Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³² Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta : UI Press, 1981), hal.10.

4. Peraturan Pemerintah Nomor. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan
5. Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
6. Putusan Pengadilan Negeri Nomor. 676 K/Pdt.Sus-PHI/2020 Bahan

Hukum Sekunder merupakan hukum yang memberikan penjelasan atas keterangan atau mendukung bahan Hukum Primer yang berupa Buku-Buku, jurnal atau majalah yang ditulis oleh para Sarjana Hukum, Teori-Teori dan Pendapat Ahli, Situs Internet yang berhubungan dengan permasalahan dan sebagainya.

Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang memberikan petunjuk dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang berupa, kamus besar Bahasa Indonesia, kamus hukum, ensiklopedia, internet dan sebagainya.

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan prosedur pengumpulan bahan hukum, yaitu : Penelitian Kepustakaan (*library research*) untuk mendapatkan data sekunder yaitu melalui penelusuran literatur dengan tujuan untuk memperoleh bahan hukum.

5. Analisis dan Pengolahan Bahan Hukum

Dalam Skripsi ini digunakan metode analisis Yuridis Kualitatif³³, yaitu metode Analisa dengan melakukan Analisis terhadap peraturan Perundang-Undangan yang berkaitan dengan permasalahan (Rumusan Masalah) yang terdapat dalam skripsi ini untuk kemudian di korelasikan dengan beberapa Asas dan Teori yang menjadi landasan atau pisau Analisa. dalam penulisan skripsi ini sebagai langkah untuk menemukan konklusi, jalan keluar maupun konsepsi ideal tentang hal-hal yang menjadi pembahasan.

F. Sistematika Penulisan

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

Dalam bab ini penulis akan menguraikan secara garis besar mengenai hal-hal yang berkaitan dengan materi skripsi ini, seperti latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penulis, kerangka teori dan konseptual, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

³³ Sjachran Basah, *Ilmu Negara, Pengantar Metode dan Sejarah Perkembangan*, (Bandung : PT Citra Aditya Bakti), hal. 60.

BAB II **TINJAUAN UMUM TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM ATAS UPAH BAGI PEKERJA SELAMA PROSES PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK**

Dalam bab ini penulis akan menguraikan secara garis besar mengenai hal-hal tentang tinjauan umum upah pemberhentian kerja

BAB III **KASUS POSISI PUTUSAN PENGADILAN NOMOR 676 K/Pdt.Sus-PHI/2020**

Dalam bab ini penulis akan menguraikan tentang kasus posisi putusan Pengadilan Nomor 676 K/Pdt.Sus-PHI/2020

BAB IV **ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM ATAS UPAH BAGI PEKERJA SELAMA PROSES PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK DI TINJAU DARI UU NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS PUTUSAN PENGADILAN NOMOR 676 K/Pdt.Sus-PHI/2020**

Dalam bab ini penulis akan menganalisis permasalahan yang ada didalam rumusan masalah. Bagaimana bentuk perlindungan hukum atas upah bagi pekerja selama proses pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan bagaimana pertimbangan hakim Putusan Pengadilan Nomor 676 K/Pdt.Sus-PHI/2020

BAB V

PENUTUP

Dalam bab ini penulis akan menguraikan secara garis besar hasil kesimpulan merupakan jawaban-jawaban dari rumusan permasalahan dan saran yang di sesuaikan dengan hasil penelitian

