

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA AKIBAT
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK KARYAWAN PT YAKIN
PASIFIK TUNA
(Suatu Penelitian di Wilayah Hukum Pengadilan Negeri Banda Aceh)**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum**



Oleh

Nama : Dewi Sartika
NPM : 2001110091
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Perdata

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS HUKUM
BANDA ACEH
2024**

Telah disetujui

Untuk Diajukan Kepada Panitia Ujian Skripsi
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh

Judul Skripsi

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA AKIBAT
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK KARYAWAN PT YAKIN
PASIFIK TUNA
(Suatu Penelitian di Wilayah Hukum Pengadilan Negeri Banda Aceh)**

Banda Aceh, 10 Mei 2024

Pembimbing



Trio Yusandy, S.H., M.Kn

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA AKIBAT PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA SEPIHAK KARYAWAN PT YAKIN PASIFIK TUNA
(Suatu Penelitian di Wilayah Hukum Pengadilan Negeri Banda Aceh)**

Oleh
Nama Mahasiswa : DEWI SARTIKA
No.Mahasiswa : 2001110091
Program Studi : Ilmu Hukum Bagian
: Hukum Perdata

Telah Dipertahankan di Depan Sidang Penguji,
Pada Tanggal 26 Juli 2024
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

DEWAN PENGUJI

- | | | |
|-----------------------------|-----------------------------------|---|
| 1. Ketua | : Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes | () |
| 2. Sekretaris | : Trio Yusandy, S.H., M.Kn. | () |
| 3. Pembimbing/
Penguji I | : Trio Yusandy, S.H., M.Kn. | () |
| 4. Penguji II | : Dr. M. Thaib Zakaria, S.H., M.H | () |
| 5. Penguji III | : Dr. Airi Safrijal, S.H., M.H | () |

Banda Aceh, 30 Juli 2024
Universitas Muhammadiyah Aceh
Dekan Fakultas Hukum



Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes

ABSTRAK

Dewi Sartika,
2024

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA
KERJA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA SEPIHAK KARYAWAN PT YAKIN
PASIFIK TUNA (Suatu Penelitian di Wilayah Hukum
Pengadilan Negeri Banda Aceh)
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh
(v.59) pp.,bibl.,app.**

Trio Yusandy, S.H., M.KN

Pasal 88 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Namun dalam kenyataannya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja belum diusahakan sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tujuan penulisan ini untuk menjelaskan bentuk perlindungan hukum tenaga kerja atas pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT Yakin Pasifik Tuna, untuk menjelaskan faktor penyebab pemutusan hubungan kerja sepihak tenaga kerja PT Yakin Pasifik Tuna, untuk menjelaskan pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT Yakin Pasifik Tuna berdasarkan putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna.

Penelitian ini menggunakan metode *yuridis empiris*. Data dalam penelitian skripsi ini diperoleh melalui penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan (*Field Research*). Penelitian kepustakaan (*library research*) untuk memperoleh data sekunder dengan mengkaji peraturan perundang-undangan, buku-buku dan pendapat para ahli hukum yang berkaitan dengan masalah yang dibahas. Sedangkan penelitian lapangan dimaksudkan untuk memperoleh data primer dengan mewawancarai responden dan informan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa perlindungan hukum yang diberikan adalah perlindungan ekonomis karena perlindungan tersebut berkaitan dengan usaha untuk memberikan penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari bagi dirinya beserta keluarganya termasuk jika ia tidak mampu lagi bekerja karena sesuai hal di luar kehendaknya, Faktor penyebab pemutusan hubungan kerja sepihak tenaga kerja karena perbuatan yang dilakukan oleh Tergugat berupa pelanggaran-pelanggaran hak tenaga kerja, melakukan pengurangan jam kerja terhadap Penggugat sehingga mengakibatkan kurangnya upah yang diterima oleh Penggugat, Pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara hubungan kerja sepihak berdasarkan bukti-bukti dan saksi yang diajukan oleh Penggugat demi mewujudkan keadilan.

Disarankan pihak perusahaan untuk mengatur secara jelas bentuk-bentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu agar tidak terjadinya kerugian kedua belah pihak, dapat memperjelas hak dan kewajiban yang diterima pekerja, kepada para pihak yang kalah beritikad baik untuk melaksanakan putusan hakim secara sukarela.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Syukur Alhamdulillah dipanjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulisan skripsi dengan judul **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK KARYAWAN PT YAKIN PASIFIK TUNA (Suatu Penelitian di Wilayah Hukum Pengadilan Negeri Banda Aceh)** dapat diselesaikan. Shalawat serta salam tak lupa selalu tercurahkan kepada pangkuan alam Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kebodohan menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Selama penulisan skripsi ini banyak mengalami kesulitan dan hambatan. Sehingga penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak baik secara materil maupun non materil. Oleh karena itu dengan kerendahan hati diucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Trio Yusandy, S.H., M.Kn, selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan serta arahan tiada hentinya dari awal penulisan hingga selesai.
2. Ibu Dr. Mainita S.H.,M.H.Kes, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah mendidik dan memberikan ilmu yang tulus dan ikhlas.

3. Bapak Dr. Airi Safrijal, S.H., M.H. selaku dosen wali yang telah banyak memberikan bimbingan akademik dan nasehat-nasehat dalam menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Seluruh Bapak Dosen dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.
5. Tenaga Kependidikan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, yang telah memberikan layanan administrasi akademik dan non akademik selama perkuliahan.
6. Kepada sahabat angkatan 2020 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, yang tidak henti-henti mendorong dan memberika semangat.
7. Kepada pihak responden dan informan yang sudi kiranya memberikan waktu informasi beserta data dalam penelitian skripsi ini.

Ucapan terima kasih kepada Ayahanda Tercinta M. Saleh dan Ibunda Tercinta Mariani yang telah membesarkan, serta mencurahkan kasih sayang, pengertian dan telah memberikan cinta yang begitu besar dan senantiasa memanjatkan do'a, membantu dan memberikan motivasi sehingga dapat menyelesaikan studi pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh. Kepada keluarga besar semua yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya terimakasih atas cinta, dukungan, dan semangat tak henti-hentinya selama perjalanan menuntaskan Sarjana ini. Keberadaan kalian memberikan kekuatan, inspirasi, dan makna yang mendalam dalam setiap langkah yang diambil. Saya berterimakasih telah memiliki keluarga yang begitu luar biasa dan mendukung.

Semua ini adalah hasil dari kasih sayang dan kebersamaan kita. Terimakasih, saya beruntung memiliki kalian di sisi saya. Serta kepada diri sendiri yang telah mampu kooperatif dalam mengerjakan tugas akhir ini meskipun keadaan sempat tidak berpihak tetapi selalu berusaha percaya diri, hingga dapat menyelesaikan tugas akhir. Terimakasih juga kepada pihak-pihak yang telah mendukung dan membantu dalam penelitian ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu. yang telah membantu dan memberikan motivasi sehingga dapat menyelesaikan studi pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi yang membacanya. Disadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati diharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 11 Mei 2024

Penulis

Dewi Sartika
NPM: 2001110091

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Ruang Lingkup dan Tujuan Penulisan	5
C. Metode Penelitian.....	6
D. Sistematika Pembahasan	8
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA	
A. Tinjauan Umum tentang Perlindungan Hukum.....	12
B. Tinjauan Umum tentang Tenaga Kerja.....	17
C. Tinjauan Umum tentang Pemberi Kerja atau Pengusaha.....	27
D. Tinjauan Umum tentang Pemutusan Hubungan Kerja	31
E. Gambaran Umum PT Yakin Pasifik Tuna	41
BAB III PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK PT YAKIN PASIFIK TUMA	
A. Bentuk Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak PT Yakin Pasifik Tuna	43
B. Faktor Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Tenaga Kerja PT Yakin Pasifik Tuna	45
C. Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Memutus Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak PT Yakin Pasifik Tuna Berdasarkan Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna.....	47
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan	55
B. Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA.....	57
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Permasalahan

Setelah Indonesia merdeka pemerintah telah mewujudkan berbagai produk hukum terkait permasalahan ketenagakerjaan, yang cakupan materinya meliputi segala aspek permasalahan ketenagakerjaan. Beberapa undang-undang yang khusus memuat permasalahan hak, kewajiban dan kedudukan para pihak terkait dalam ketenagakerjaan, misalnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Sengketa Perburuhan. Selanjutnya, Indonesia memasuki era globalisasi yang mengharuskan terjadinya perubahan-perubahan di segala bidang, tak terkecuali bidang ketegakerjaan. Implikasinya terlihat pada dua hal, yaitu pertama, adanya peluang kerja yang terbuka lebar bagi para pencari kerja, terutama untuk mengisi kesempatan kerja di luar negeri, kedua, semakin ketatnya persaingan pada bursa kerja dalam negeri terhadap invasi tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia.

Pengusaha menurut undang-undang Ketenagakerjaan adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri. Pengertian pemberi kerja merupakan perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan

tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.¹ Peraturan yang mengatur tentang tenaga kerja di Indonesia pada saat ini terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, selain undang-undang keternagakerjaan tersebut juga ada Peraturan Pemerintah R.I Nomor 64 Tahun 2005 tentang perubahan keempat atas peraturan pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja, keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. Nomor 102 Tahun 2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur.

Tenaga kerja dengan pengusaha melakukan suatu hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan pemerintah. Oleh karena itu, Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan tenaga kerja di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah suatu perikatan kerja yang bersumber dari perjanjian. Ketentuan perjanjian kerja yang ada hubungan kerja atau ketenagakerjaan bukan merupakan hukum pelengkap dalam hal ini ketentuan perjanjian kerja yang bersifat memaksa artinya ketentuan yang ada di perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan tersebut wajib diikuti atau ditaati.

¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.1

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain yang memberi perintah dan mengutusnya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.²

Makna bekerja ditinjau dari segi kemasyarakatan adalah melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang-barang atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat. Selain itu juga mengandung arti sebagai hubungan antara sesama umat manusia, yang juga berada dalam kaitan untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Maksudnya bila seseorang ingin mempertahankan kelangsungan hidupnya, jika tanpa disertai usaha dengan bekerja, maka hal demikian merupakan sesuatu hal yang mustahil. Manusia yang bekerja disebut pekerja. Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Hubungan kerja melahirkan perjanjian kerja. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disingkat KUH Perdata) tidak mengenal istilah perjanjian kerja melainkan dikenal dengan istilah perikatan atau *verbinten* pada Pasal 1233 KUH Perdata dan persetujuan atau *overeenkomst* pada Pasal

² Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm.1

1313 KUH Perdata. Definisi perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu yaitu, buruh mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya untuk pihak lain yaitu pada majikan dengan upah selama waktu tertentu. Perjanjian kerja diatur dalam Bab IX Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara tenaga kerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Hubungan pekerja dengan perusahaan terjadi apabila perjanjian kerja telah diadakan oleh keduanya. Pada perjanjian kerja memuat bahwa tenaga kerja menyatakan sanggup untuk bekerja dan menerima upah di perusahaan dan perusahaan menyatakan kesanggupan dalam membayar upah kepada tenaga kerja. Terbentuknya perjanjian kerja menimbulkan peristiwa hukum yang mempunyai akibat hukum berupa hak dan kewajiban subyek hukum. Subyek hukum perjanjian kerja adalah pengusaha dengan tenaga kerja dan obyek hukum perjanjian kerja adalah pekerjaan, upah dan perintah. Suatu perjanjian lahirlah prestasi yang berhak atas prestasi harus dipenuhi apabila prestasi tidak dipenuhi oleh subyek hukum perjanjian kerja maka terjadinya wanprestasi. Wanprestasi adalah tidak memenuhi atau lalai melaksanakan kewajiban sebagaimana yang di tentukan dalam perjanjian yang dibuat antara kreditor dan debitur.³ Berjalannya waktu dan terjadi perkembangan akan mengakibatkan pekerja dengan perusahaan adanya benturan-benturan

³ Pangestu, Muhammad Tegus, *Pokok-Pokok Hukum Kontrak*, CV. Social Politic Genius (SIGn), Makassar, 2019, hlm.122

kepentingan mereka dan akhirnya menimbulkan wanprestasi diantara keduanya, dengan adanya wanprestasi antara perusahaan dengan tenaga kerja akan menyebabkan pemutusan hubungan kerja.

Setiap perusahaan mempunyai tanggungjawab sosial antara lain kepedulian dan komitmen moral perusahaan terhadap kepentingan masyarakat, terlepas dari kalkulasi untung rugi perusahaan namun kenyataannya masih banyak perusahaan menolak bertanggungjawab atas hak-hak pekerja sehingga masih banyaknya wanprestasi antara pengusaha dengan tenaga kerja.⁴ Dampak yang sering terjadi dari wanprestasi dalam hubungan kerja adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menjadi masalah yang paling sensitif di dalam dunia ketenagakerjaan dan perlu mendapatkan perhatian yang serius dari semua pihak, termasuk oleh manajer sumber daya manusia, karena dalam waktu penarikan maupun pemberhentian karyawan memerlukan modal atau dana. Pada saat penarikan karyawan, pimpinan perusahaan banyak mengeluarkan dana untuk pembayaran kompesensi dan pengembangan karyawan, sehingga karyawan merasa dilindungi dan diperhatikan.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari pihak pekerja/buruh, karena dengan PHK tersebut pekerja/buruh yang bersangkutan

⁴ Masitah Pohan, *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Buruh*, Pustaka Bangsa Press, 2011, hlm.1

kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Oleh karenanya pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial hendaknya mengusahakan dengan segala upaya agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.⁵

Berdasarkan putusan Pengadilan Negeri Banda Aceh tanggal 11 Agustus 2023 dengan nomor perkara 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna dimana PT Yakin Pasifik Tuna di gugat oleh karyawannya bernama Novi Idayanti karena melanggar aturan-aturan yang ada didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selama bekerja pada PT Yakin Pasifik Tuna, Penggugat tidak didaftarkan dalam kepersertaan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, tidak diberikannya tunjangan hari raya setiap tahunnya, keterlambatan pembayaran upah pekerja, pembagian pekerjaan yang tidak jelas dan besarnya potongan upah karena keterlambatan masuk kerja 15 menit.

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja atas pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT Yakin Pasifik Tuna?
2. Apa faktor penyebab pemutusan hubungan kerja sepihak tenaga kerja PT Yakin Pasifik Tuna?

⁵ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm.65

3. Bagaimana pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT Yakin Pasifik Tuna berdasarkan putusan nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna?

4. Ruang Lingkup dan Tujuan Penulisan

Sesuai dengan judul yaitu “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Karyawan PT Yakin Pasifik Tuna (Suatu Penelitian di Wilayah Hukum Pengadilan Negeri Banda Aceh)”, maka yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini adalah dalam bidang Hukum Perdata, yaitu khusus melakukan penelitian tentang Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Karyawan PT Yakin Pasifik Tuna (Suatu Penelitian di Wilayah Hukum Pengadilan Negeri Banda Aceh). Adapun tujuan Penulisan yang ingin ditullis dalam skripsi ini adalah sebagai berikut yaitu :

1. Untuk menjelaskan perlindungan hukum tenaga kerja atas pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT Yakin Pasifik Tuna.
2. Untuk menjelaskan faktor penyebab pemutusan hubungan kerja sepihak tenaga kerja PT Yakin Pasifik Tuna.
3. Untuk menjelaskan pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT Yakin Pasifik Tuna berdasarkan Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna.

5. Metode Penelitian

Metode penelitian dalam penulisan ini yaitu penelitian yuridis *empiris* yang pendekatan melalui penelitian lapangan (*field research*) dan kepustakaan

(*library research*). Penelitian kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data sekunder dengan cara mempelajari buku-buku, literatur dan perundang-undangan dan penelitian lapangan dilakukan guna memperoleh data primer melalui wawancara dengan responden dan informan.

1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

- a. Perlindungan Hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang memiliki subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.
- b. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang dan/atau jasa yang berguna bagi dirinya sendiri ataupun masyarakat secara umum.
- c. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara tenaga kerja dan pengusaha berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan.
- d. PT Yakin Pasifik Tuna adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan hasil laut dan ekspor ikan untuk berbagai tujuan dalam dan luar negeri.

2. Lokasi dan Populasi Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini, lokasi yang diambil adalah di Wilayah Hukum Banda Aceh. Alasannya, karena Perlindungan Hukum Terhadap

Tenaga Kerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Karyawan PT Yakin Pasifik Tuna (Suatu Penelitian di Wilayah Hukum Pengadilan Negeri Banda Aceh) terjadi di Kota Banda Aceh.

Populasi penelitian yaitu orang yang berkaitan dengan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Karyawan PT Yakin Pasifik Tuna (Suatu Penelitian di Wilayah Hukum Pengadilan Negeri Banda Aceh) adalah Penggugat merupakan karyawan PT Yakin Pasifik Tuna, Tergugat yang merupakan Direktur PT Yakin Pasifik Tuna, Hakim, dan Akademisi.

3. Cara Pengambilan Sampel

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *total sampling*, dimana semua data yang ada dalam populasi diambil sebagai sampel dalam penulisan skripsi ini, sebagai responden dan informan. yaitu sebagai berikut:

1. Responden :

- a. Penggugat yang merupakan Karyawan PT Yakin Pasifik Tuna 1 orang
- b. Tergugat yang merupakan Direktur PT Yakin Pasifik Tuna 1 orang

2. Informan :

- a. Hakim Pengadilan Negeri Banda Aceh 1 orang

4. Cara Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini dilakukan penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu dengan

membaca dan mempelajari peraturan perundang-undangan, literatur-literatur, jurnal hukum serta pendapat para sarjana yang relevan dengan penulisan skripsi ini. Sedangkan untuk melengkapi juga dilakukan Penelitian lapangan (*field research*) yang dilakukan dengan cara mewawancarai responden dan informan.

5. Cara Analisis Data

Dari keseluruhan data yang diperoleh baik dari penelitian kepustakaan maupun penelitian lapangan dianalisis dengan menggunakan pendekatan kualitatif sehingga menghasilkan sebuah karya tulis berbentuk skripsi.

D. Sistematika Pembahasan

Penulisan skripsi ini dibagi dalam 4 bab agar mempermudah pemahaman pembaca dalam memahami ruang lingkup skripsi ini. keempat tersebut adalah sebagai berikut.

Bab I, Merupakan Bab Pendahuluan yang terdiri dari 4 (empat) sub bab yang memuat Latar Belakang Masalah, Ruang Lingkup dan Tujuan Penelitian, Metode Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

Bab II, Merupakan Perlindungan Hukum dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang menguraikan tentang Tinjauan Umum tentang Perlindungan Hukum, Pengertian Tenaga Kerja, Pengertian Pemberi Kerja, Tinjauan Umum tentang Pemutusan Hubungan Kerja,

Bab III, Merupakan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak PT Yakin Pasifik Tuna yang menguraikan tentang Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Atas Pemutusan

Hubungan Kerja Sepihak PT Yakin Pasifik Tuna, Faktor Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Tenaga Kerja PT Yakin Pasifik Tuna, Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Memutus Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak PT Yakin Pasifik Tuna Berdasarkan Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna.

Bab IV, Merupakan Bab Penutup yang memuat tentang Kesimpulan dan Saran.

BAB II

PERLINDUNGAN HUKUM DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

A. Tinjauan Umum tentang Perlindungan Hukum

1) Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang memiliki subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Perlindungan harkat dan martabat kaum pekerja, berikut hak-hak kemanusiannya, baik secara individual maupun sebagai pekerja yang merupakan konsep perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia. Perlindungan hukum terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu perlindungan dari pengusaha dan perlindungan dari Tindakan pemerintah.¹

Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.

¹ Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1983, hlm.30

Menurut Setiono, Perlindungan Hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.²

Philipius M. Hadjon dalam *greta satya yudhana* mengemukakan bahwa perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap perintah (yang memerintah), dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi penggarap tanah terhadap pemilik (tuan tanah).

Pada Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara tegas mengatur tentang perlindungan pekerja. Pada Pasal tersebut menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Selanjutnya dijelaskan pada Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban tenaga kerja tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

² Soetiono, *Supremasi Hukum*, UNS, Surakarta, 2004, hlm. 3

Tenaga kerja dapat dilindungi melalui dua cara. Pertama, melalui undang-undang perburuhan, karena dengan undang-undang berarti ada jaminan untuk memberikan pekerjaan yang layak, melindunginya di tempat kerja (Kesehatan, keselamatan kerja, dan upah layak) sampai dengan pemberian jaminan sosial setelah pensiun. Kedua, melalui serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB) karena melalui SP/SB tenaga kerja dapat menyampaikan aspirasinya, berunding dan menuntut hak-hal yang semestinya mereka terima. SP/SB juga mewakili tenaga kerja dalam membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengatur hak-hak dan kewajiban tenaga kerja dengan pengusaha melalui suatu kesepakatan umum yang menjadi pedoman dalam hubungan industrial.³

Menurut Abdul Hakim dalam Yusuf Subkhi, perlindungan tenaga kerja dimaksud untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.⁴ Artinya perlindungan tenaga kerja merupakan jaminan wajib bagi tiap pekerja yang bekerja untuk melindungi keselamatan dan kesejahteraan hidupnya selama bekerja.

Sebagaimana termaksud dalam bunyi pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang berbunyi “Negara Indonesia adalah negara hukum”, maka berdasarkan bunyi pasal tersebut, dimaksudkan bahwasannya setiap penyelenggaraan negara dalam

³ Adrian Sutedi, *Op.Cit*, hlm.13

⁴ Yusuf Subkhi, *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undang-Undang No.13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*, Malang: UIN Maliki Malang, 2012, hlm.36

segala bidang tidak boleh bertentangan dengan hukum yang berlaku di negara ini. Hal ini di pertegas pula dengan ketentuan Pasal 28D Ayat 1 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan bahwa “setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dimuka hukum”. Berpijak dari itulah kemudian perlindungan hukum menjadi suatu yang esensial dalam kehidupan bernegara.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur perlindungan hukum terhadap pekerja dengan perjanjian kerja antar waktu (PKWT) sebagai berikut :

a. Perlindungan terhadap waktu kerja Pemberian waktu kerja tersebut telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 77 sebagai berikut :

- 1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja
- 2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
 - a) 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b) 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

b. Perlindungan terhadap pengupahan

Dampak langsung yang dialami pekerja atas status bsebagai pekerja kontrak adalah soal upah, ada kecenderungan menurunkan besaran upah saat pekerja menjadi pekerja kontrak yang disebut perjanjian

kerja untuk waktu tertentu (PKWT). Hal ini mengakibatkan diskriminasi upah antara pekerja tetap dan pekerja kontrak/ perjanjian kerja untuk waktu tertentu walaupun jenis pekerjaan yang dilakukan sama.

c. Perlindungan terhadap kesejahteraan

2) Tujuan Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum haruslah tercermin dari berjalannya hukum, proses hukum dan akibat dilaksanakannya atau ditegakkannya hukum tersebut. Hal tersebut dapat dilihat dari keberagaman hubungan yang terjadi di masyarakat. Hubungan antar masyarakat melahirkan hukum yang mengatur dan melindungi kepentingan dari masing-masing masyarakat. Dengan adanya keberagaman hubungan hukum tersebut membuat para anggota masyarakat memerlukan aturan-aturan yang dapat menjamin keseimbangan agar dalam hubungan-hubungan itu tidak terjadi kekacauan-kekacauan di dalam masyarakat.⁵

Hukum sebagai norma merupakan petunjuk untuk manusia dalam bertindak laku dalam hubungannya dalam masyarakat. Hukum juga sebagai petunjuk apa yang harus diperbuat dan mana yang tidak. Hukum juga memberikan petunjuk mana yang tidak boleh, sehingga segala sesuatu dapat berjalan tertib dan teratur. Hal tersebut dimungkinkan karena hukum memiliki sifat dan waktu mengatur tingkah laku manusia serta mempunyai

⁵ CST. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2009, hlm. 40

ciri memerintah dan melarang begitu pula hukum dapat memaksa agar hukum itu dapat ditaati oleh anggota masyarakat.

Menurut Subekti, “Hukum tidak hanya mencari keseimbangan antara berbagai kepentingan yang bertentangan sama lain akan tetapi juga untuk mendapat keseimbangan antar tuntutan keadilan tersebut dengan “ketertiban” atau “kepastian hukum”. Dengan demikian hukum itu bertujuan untuk menjamin adanya kepastian hukum dalam masyarakat dan hukum itu harus pula pada keadilan, yaitu asas-asas keadilan dari masyarakat itu.

3) Jenis-Jenis Perlindungan Hukum

Perlindungan dapat dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu :

a. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan yang dilakukan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini dilakukan untuk mencegah terjadinya suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban yang terdapat dalam peraturan perundang-undang.

b. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif yang artinya perlindungan akhir yang berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukannya suatu pelanggaran.

B. Pengertian Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Pemakaian istilah tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 2, memberikan pengertian bahwa “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Pengertian tenaga kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.⁶

Tenaga kerja adalah penduduk yang mempunyai umur di dalam batas usia kerja. Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut agar definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya. Setiap negara memilih batas umur yang berbeda karena situasi tenaga kerja pada masing-masing negara juga berbeda, sehingga batasan usia kerja antar negara menjadi tidak sama.⁷ Batas umur minimal untuk tenaga kerja di Indonesia yaitu 15 (lima belas) tahun tanpa batas maksimal.

Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 68 yang menyatakan “Pengusaha dilarang mempekerjakan anak” di mana yang dimaksud pengertian anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun. Kemudian ketentuan tersebut dapat dikecualikan berdasar Pasal 69 ayat (1) yaitu:

⁶Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rhineka Cipta, Jakarta, 2001, hlm.3

⁷ Dumairy, *Perekonomian Indonesia Cetakan ke 5*, Erlangga, Jakarta, 1996, hlm. 73

- (1) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.

Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.

Tenaga kerja merupakan seseorang yang sanggup bekerja atas suatu perintah yang diemban oleh dirinya dan terjadi perikatan antara seseorang dengan perusahaan atau industri. Seseorang yang ingin bekerja maka haruslah sesuai dengan *Standar Oprasional Prosedur* (SOP) dari perusahaan ataupun industri yang dinaunginya. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (2) dijelaskan bahwa tenaga kerja ialah seseorang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang

dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Tenaga kerja memiliki arti masyarakat yang telah siap untuk bekerja, atau yang sudah masuk ke dalam *working age population*. Secara umum, masyarakat yang telah berumur 15 hingga 65 tahun dan sedang bekerja ataupun mencari kerja disebut dengan angkatan kerja. Berikut kelompok masyarakat melalui umurnya yaitu:

- 1) Usia produktif disebut usia matang untuk bekerja mulai umur 15 sampai 65 tahun.
- 2) Usia nonproduktif dibawah usia kerja yaitu umur 14 tahun ke bawah.
- 3) Usia nonproduktif diatas usia kerja yaitu umur 65 taun ke atas.

Selanjutnya adapun jenis-jenis dari tenaga kerja yang terbagi menjadi 3 (tiga) bagian yaitu:

1. Tenaga kerja Terdidik, yaitu tenaga kerja yang memiliki kemampuan terhadap sebuah bidang dan memperolehnya dengan pendidikan formal.
2. Tenaga Berketerampilan, adalah tenaga kerja yang memiliki potensi pada suatu bidang yang diapat melalui pengalaman kerja maupun dengan training.
3. Tenaga kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terampil, yaitu tenaga kerja yang bekerja dengan mengunggulkan tenaga.

2. Para Pihak Ketenagakerjaan

Suatu pekerjaan akan dapat berlangsung dengan baik apabila terdapat unsur-unsur yang memenuhinya. Salah satu unsur-unsur adanya suatu pekerjaan adalah pihak-pihak yang terkait dalam perusahaan tersebut, bukan hanya pekerja/buruh ataupun suatu perusahaan saja yang terlibat dalam tenaga kerja tetapi adapula badan-badan terkait, serikat kerja, pemerintah, dan lain-lain yang ikut andil dalam tenaga kerja. Untuk hal tersebut maka dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Pekerja/Buruh

Pada masa Kolonial belanda sebelum masuk era kemerdekaan Indonesia atau munculnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 istilah buruh sudah dipergunakan, istilah buruh dipergunakan bagi mereka yang bekerja sebagai pekerja keras ataupun kasar seperti; mandor, kuli, dan lain-lain. Sayangnya pada era tersebut buruh selalu dianggap masyarakat kelas bawah serta dilihat sebelah mata. Setelah berkembangnya zaman dengan melewati berbagai perubahan perundang-undangan buruh mendapatkan hak dan kewajiban yang lain serta mendapat penyebutan sebagai pekerja. Pekerja/buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat (3) adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Bahwasannya pekerja/buruh bekerja untuk mendapatkan upah berupa gaji ataupun imbalan atas suatu pekerjaan yang mereka selesaikan.

2. Pengusaha/Pemberi Kerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat (5) dijelaskan bahwa pengusaha 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 Indonesia.

Dapat diartikan bahwasannya pengusaha merupakan seseorang yang memiliki kewenangan penuh atas suatu perusahaan yang ia naungi baik milik sendiri maupun menjalankan perusahaan yang bukan miliknya. Yang dimaksud dalam kewenangan penuh ialah ketika seseorang tersebut memimpin suatu perusahaan. Contohnya apabila suatu 17 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 ayat (3) 18 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 ayat (5) 20 perusahaan mengalami suatu masalah maka yang bertanggung jawab atas hal tersebut adalah pengusaha. Sedangkan Pemberi Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat (4) adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan

dalam bentuk lain.¹⁹ Dapat dikatakan orang perseorangan contohnya yaitu apabila seseorang memperkerjakan Asisten Rumah Tangga (ART), penjaga stand makanan, pegawai laundry dan masih banyak lagi.

3. Serikat Kerja/Serikat Buruh

Serikat Kerja/Serikat Buruh merupakan suatu organisasi yang menaungi pekerja/buruh dalam hal kesetaraan kedudukan, pemenuhan hak untuk penghidupan serta memperoleh pekerjaan. Dalam organisasi tersebut pekerja/buruh bersatu atau berkumpul untuk mendapatkan pembelaan, memperjuangkan dan melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh. Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat buruh organisasi tersebut memiliki sifat yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab.

4. Organisasi Pengusaha

Organisasi pengusaha mempunyai peran penting dalam menyelenggarakan pembangunan nasional, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan karena pengusaha ikut bertanggung jawab atas terwujudnya tujuan pembangunan nasional menuju kesejahteraan social, spiritual, dan material. Oleh karena itu, sebaiknya perhatian pengusahaan tidak hanya memperjuangkan kepentingan sendiri tetapi juga kepentingan pekerja/buruh sebagai salah satu komponen produksi yang perlu mendapat perlindungan hukum.⁸

⁸ Sawitri Dian Kusuma, *Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Kesalahan Berat*, Jurnal Studi Hukum, Purwokerto, hlm.24

5. Pemerintah

Peran pemerintah dalam tenaga kerja sangatlah penting dikarenakan untuk mencapai keadilan dalam hal tenaga kerja baik bagi pekerja/buruh maupun perusahaan. Guna mendapat kepastian hak serta kewajiban dalam bentuk perundang-undangan.

3. Hubungan Kerja

Ciri khas hubungan kerja adalah bekerja di bawah perintah orang (pihak) lain dengan menerima upah (keuntungan), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja timbul jika seseorang atau banyak orang bekerja di bawah perintah orang (pihak) lain dengan menerima upah (keuntungan). Iman Soepomo memberikan batasan mengenai hubungan kerja adalah “suatu hubungan antara seorang buruh dengan majikan, hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh.”⁹ Sedangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 15 menyebutkan, bahwa “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

Perjanjian kerja pada dasarnya memuat ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja, yaitu hak dan kewajiban tenaga kerja maupun pengusaha/perusahaan yang dilakukan perseorangan, sedangkan

⁹ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jambatan, Jakarta, 1994, hlm.1-2

apabila ketentuan-ketentuan tersebut merupakan hasil perundingan perusahaan dengan organisasi tenaga kerja maka perjanjian semacam ini disebut dengan perjanjian perburuhan. Namun tidak menutup kemungkinan ketentuan-ketentuan tersebut ditetapkan dalam peraturan perusahaan, yaitu peraturan yang secara sepihak ditetapkan oleh perusahaan.

4. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Hak-hak dan kewajiban tenaga kerja dalam ruang lingkup Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur hak-hak Para Tenaga Kerja antara lain:

- a) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
- b) Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- c) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- d) Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.
- e) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah.

- f) Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.
- g) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri.
- h) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- i) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur.
- j) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja.
- k) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- l) Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (Satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- m) Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
- n) Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

- o) Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- p) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.
- q) Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- r) Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.
- s) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti hak yang seharusnya diterima.

Selain hak-hak, para pekerja juga dibebani kewajiban. Kewajiban dari para tenaga kerja tersebut antara lain sebagai berikut :

- a. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- b. Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.

- c. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.
- d. Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

Pekerja berdasarkan uraian tersebut memiliki hak yang harus diterima, sekaligus kewajiban yang harus dipenuhi.

D. Pengertian Pemberi Kerja atau Pengusaha

1. Pengertian Pemberi Kerja atau Pengusaha

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha merupakan :

- 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 indonesia.

Berdasarkan pengertian pengusaha tersebut dapat diartikan adalah :

- a. Orang perseorangan adalah orang pribadi yang menjalankan atau mengawasi operasional perusahaan ;

- b. Persekutuan adalah suatu bentuk usaha yang tidak berbadan hukum, baik yang bertujuan untuk mencari keuntungan maupun tidak;
- c. Badan hukum (*recht person*) adalah suatu badan yang oleh hukum dianggap sebagai orang, dapat mempunyai harta kekayaan secara terpisah, mempunyai hak dan kewajiban hukum dan berhubungan hukum dengan pihak lain.

Pada prinsipnya pengusaha adalah pihak yang menjalankan perusahaan baik milik sendiri maupun bukan milik sendiri. Secara umum istilah pengusaha merupakan orang yang melakukan suatu usaha (*entrepreneur*), yang artinya pemberi kerja/buruh merupakan majikan yang berarti orang atau badan yang memperkerjakan pekerja/buruh. Sebagai pemberi kerja pengusaha merupakan seorang majikan dalam hubungan dengan pekerja/buruh. Pada kedudukan lain pengusaha yang menjalankan perusahaan bukan miliknya adalah seorang pekerja/buruh dalam hubungannya dengan pemilik perusahaan atau pemegang saham karena bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dalam hal suatu hubungan kerja maka sangat erat kaitannya dengan pekerja dan pemberi kerja ataupun pengusaha. Karena dalam suatu hubungan kerja akan ada dua pihak yang melakukan perjanjian kerja yang menimbulkan hak dan kewajiban dari masing pihak. Di atas telah dipaparkan tentang hak dan kewajiban tenaga kerja maka akan dibahas secara singkat pula tentang hak dan kewajiban para pemberi kerja ataupun pengusaha.

2. Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja atau Pengusaha

Kewajiban Pengusaha menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

- 1) Pengusaha wajib membayar upah
- 2) Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja
- 3) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja
- 4) Pengusaha wajib melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja
- 5) Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan

Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja sebagai berikut :

- a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak masuk jam kerja.
- b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau
- c. Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
- d. Istirahat panjang sekurang kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ke tujuh dan kedelapan masing-masing 1 bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama 6 tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja tersebut tidak

berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 tahun

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan kewajiban pengusaha dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja adalah :

- 1) Terhadap tenaga kerja yang baru kerja, pengusaha berkewajiban menunjukkan dan menjelaskan tentang :
 - a. Kondisi dan bahaya yang dapat timbul ditempat kerja.
 - b. Semua alat pengamanan dan perlindungan yang diharuskan.
 - c. Cara dan sikap dalam melakukan pekerjaan.
 - d. Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental tenaga kerja yang bersangkutan
- 2) Terhadap tenaga kerja yang telah/sedang dipekerjakan, pengusaha wajib :
 - a) Melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan, penanggulangan kebakaran, pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) dan peningkatan usaha keselamatan dan kesehatan kerja pada umumnya.
 - b) Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental secara berkala.
 - c) Menyediakan secara Cuma-Cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan untuk tempat kerja yang bersangkutan bagi seluruh tenaga kerja.

- d) Memasang gambar dan undang-undang keselamatan kerja serta bahan pembinaan lainnya ditempat kerja sesuai dengan petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja.
- e) Melaporkan setiap peristiwa kecelakaan termasuk peledakan, kebakaran dan penyakit akibat kerja yang terjadi ditempat kerja kepada kantor departemen Tenaga Kerja setempat.
- f) Membayar biaya pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja ke kantor perbendaharaan negara setempat setelah mendapat penetapan besarnya biaya oleh kantor wilayah departemen tenaga kerja setempat.
- g) Menaati semua persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja bagi yang diatur dalam peraturan perundang-undangan maupun yang ditetapkan oleh pegawai pengawas.

E. Tinjauan Umum tentang Pemutusan Hubungan Kerja

1) Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja merupakan awal dari penderitaan yang akan dihadapi oleh seorang pekerja berikut pula dengan orang-orang yang menjadi tanggungannya (keluarganya). Oleh karena itu pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.¹⁰

¹⁰Amran Basri, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, Medan, 2006, hlm. 77

PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan. Apabila kita mendengar istilah PHK, yang biasa terlintas adalah pemecatan sepihak oleh pihak perusahaan karena kesalahan karyawan. Karenanya, selama ini singkatan PHK memiliki konotasi negatif. Padahal, kalau kita lihat definisi di atas yang diambil dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan Pemutusan Hubungan kerja dapat terjadi karena bermacam sebab. Intinya tidak persis sama dengan pengertian dipecat.

Tergantung alasannya, Pemutusan Hubungan kerja mungkin membutuhkan penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) mungkin juga tidak. Meski begitu, dalam praktek tidak semua Pemutusan Hubungan kerja yang butuh penetapan dilaporkan kepada instansi ketenagakerjaan, baik karena tidak perlu ada penetapan, Pemutusan Hubungan kerja tidak berujung sengketa hukum, atau karena karyawan tidak mengetahui hak mereka.

Permasalahan mengenai pemberhentian pekerja merupakan hal yang kerap terjadi di dunia pekerjaan. Pemutusan hubungan kerja merupakan hal yang paling dihindari dan tidak diharapkan karena pekerjaan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kehidupan pegawai, dengan berakhirnya pekerjaan seseorang kehilangan pendapatan dan mata pencaharian. Tentunya dengan pemutusan hubungan pekerja berarti kehilangan pekerja yang akan berdampak kepada masalah

operasional perusahaan tersebut. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.

Menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak. Milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah dan imbalan dalam bentuk lain. Pemutusan hubungan kerja tidak boleh dilakukan secara sepihak dan sewenang-wenang, akan tetapi PHK hanya dapat dilakukan dengan alasan-alasan tertentu setelah diupayakan bahwa PHK tidak perlu terjadi. Dalam Pasal 151 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan 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 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.

2) Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 1 ayat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan implikasi pemutusan hubungan kerja, yaitu pemutusan hubungan kerja karena suatu hal tertentu, pemutusan hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. . Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 25 menjelaskan bahwa berakhirnya hubungan kerja (PHK) adalah berakhirnya suatu hubungan yang berfungsi karena alasan tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan komitmen antara buruh/pekerja dengan pengusaha.

Menurut Halim A Ridwan bahwa : “Pemutusan hubungan kerja adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu.”¹¹

Pada tahun 2020 pemerintah secara resmi memberlakukan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang merupakan kristalisasi undang – undang. Dengan kata lain, Undang – Undang Cipta Kerja merupakan gabungan dari beberapa aturan undang – undang yang berada dalam satu substansi yang sama. Pemberlakuan Undang – Undang Cipta Kerja diharapkan dapat menciptakan lapangan kerja seluas-luasnya serta merata sehingga dapat meningkatkan perekonomian Indonesia. Kemudian sebagai langkah lanjutan dari dibentuknya Undang – Undang Cipta Kerja, perlu ditetapkan peraturan Pemerintah tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan pemutusan Hubungan Kerja untuk melaksanakan ketentuan yang ada pada Undang – Undang Cipta Kerja. Maka pada tanggal 02 Februari 2021 ditetapkan bahwa telah berlaku PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Sehingga Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan menjadi dasar hukum pemutusan hubungan kerja di Indonesia namun bukan berarti Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tidak berlaku. Selama pasal-pasal yang terdapat dalam Undang-Undang

¹¹Halim, A. Ridwan, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Cet. II, Gahlia Indonesia, Jakarta, 1990, hlm. 136

No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak dihapus maupun dirubah maka pasal-pasal tersebut masih berlaku.

Bagi pekerja/buruh pemutusan hubungan kerja sendiri merupakan awal mulanya hilang mata pencaharian, yang artinya pekerja atau buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan sebab pekerja/buruh serta keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan kesusahan akibat dari PHK itu sendiri. Melihat fakta dilapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan. Semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif, sangatlah wajar jika pekerja/buruh selalu khawatir dengan ancaman PHK.¹²

Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja merubah beberapa pengaturan tentang pemutusan hubungan kerja mulai dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian uang. Beberapa regulasi yang berubah adalah :

- a) Dalam ketentuan di pasal 152 Undang – Undang No 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa apabila pekerja menolak pemutusan hubungan kerja setelah pengusaha menjelaskan maksud pemutusan hubungan kerja maka pengusaha dapat memecat pekerja. Di Undang -Undang Cipta Kerja pada Pasal 81 regulasi tersebut diubah, apabila pekerja menolak pemutusan hubungan kerja akan dilakukan perundingan bipartit oleh pengusaha dan pekeja. Apabila perundingan bipartit tidak mendapat

¹² Mohd. Syaufi, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2009, hlm. 76

kesepakatan maka akan dilanjutkan sesuai dengan mekanisme perselisihan industrial.

- b) Perubahan pada pasal 153 Undang – Undang No 13 Tahun 2003 yang menyatakan pengusaha tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pada Undang -Undang Cipta Kerja kalimat “ kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” dihapus.
- c) Di dalam Pasal 81 No. 42 Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja terdapat ketentuan penambahan 154 A di Undang – Undang No 13 Tahun 2003 mengenai alasan – alasan pemutusan hubungan kerja.
- d) Perubahan pasal 156 Undang – Undang No 13 Tahun 2003 mengenai uang penghargaan masa kerja.
- e) Perubahan pada pasal 156 ayat 4 Undang – Undang No 13 Tahun 2003 mengenai uang penggantian hak.
- f) Dalam Pasal 81 No 46 Undang – Undang Cipta Kerja terjadi penambahan pasal baru yaitu pasal 157 A Undang – Undang No 13 Tahun 2003 mengenai selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial pengusaha harus tetap melaksanakan kewajiban masing – masing. Selain itu pengusaha dapat melakukan skorsing kepada

pekerja dengan tetap membayar upah serta hak pekerja yang biasa diterima. Hal ini berlaku sampai selesainya proses perselisihan hubungan industrial

- g) Penghapusan pasal 154,155,158,159 pada Undang – Undang No 13 Tahun 2003

3) Bentuk-bentuk Pemutusan Hubungan Kerja

1) Pemutusan Kerja Demi Hukum

Hubunga kerja putusa demi hukum berarti putus dengan sendirinya tanpa diperlukan adanya tindakan salah satu pihak, buruh atau majikan, yang ditujukan untuk itu.¹³

PHK demi hukum terjadi karena alasan batas waktu masa kerja yang disepakati telah habis atau apabila buruh meninggal dunia. Berdasarkan ketentuan Pasal 61 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Perjanjian Kerja berakhir apabila:

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

¹³ Imam Soepomo, *Op.Cit*, 2016, hlm 143

2) Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Buruh

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh buruh dapat terjadi apabila buruh mengundurkan diri atau telah terdapat alasan mendesak yang mengakibatkan buruh minta di PHK. Pemutusan hubungan kerja oleh buruh atas permintaan pengunduran diri ialah pemutusan hubungan kerja yang timbul karena kehendak buruh secara murni tanpa adanya rekayasa, intimidasi, atau pemaksaan dari pihak lain khususnya pihak pengusaha.¹⁴

Berdasarkan ketentuan Pasal 151 Ayat (3) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, atas kemauan sendiri tanpa indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali. Pengunduran diri buruh dapat dianggap terjadi apabila buruh mangkir paling sedikit dalam waktu 5 hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara tertulis, tetapi pekerja tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah.¹⁵

3) Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha

Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Majikan dapat terjadi karena alasan apabila buruh tidak lulus masa percobaan, apabila majikan mengalami kerugian sehingga menutup usaha, atau apabila buruh melakukan kesalahan. Lamanya masa percobaan maksimal adalah

¹⁴ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Edisi Revisi*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007, hlm. 189

¹⁵ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm.163

tiga bulan, dengan syarat adanya masa percobaan dinyatakan dengan tegas oleh majikan pada saat hubungan kerja dimulai, apabila tidak maka dianggap tidak ada masa percobaan. Ketentuan lainnya apabila majikan menerapkan adanya training maka masa percobaan tidak boleh dilakukan.¹⁶

4) Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pelanggaran/Kesalahan Berat

Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan membatasi pelanggaran atau kesalahan berat yang dapat dijadikan alasan pemutusan hubungan kerja. Namun ketentuan pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan ini telah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi RI Perkara Nomor 012/PUU-I-2003 Tanggal 28 Oktober 2004 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Pembatalan ini membawa dampak besar terhadap proses pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat. Pemutusan hubungan kerja (PHK) karena kesalahan/pelanggaran berat harus melalui putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.¹⁷

5) Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pekerja Mangkir

Pekerja/buruh yang mangkir 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha (dua) kali secara patut

¹⁶ Asri Wijayanti, *Op.Cit*, hlm. 162

¹⁷Yamitema T.J Laoly, Tesis : *Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Yang Dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja*, Fakultas Hukum, Universitas Indonesia, Jakarta, 2008, hlm.34

dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri. Kepada pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.¹⁸

6) Pemutusan Hubungan Kerja Karena Putusan Pengadilan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengadilan adalah pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan perdata biasa atas permintaan yang bersangkutan (majikan/buruh) berdasarkan alasan penting. Alasan penting adalah disamping alasan mendesak juga karena perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon perubahan keadaan dimana pekerjaan yang dilakukan sedemikian rupa sifatnya, sehingga adalah layak untuk memutuskan hubungan kerja.¹⁹

¹⁸ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 184

¹⁹ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm.188

BAB III

PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK PT YAKIN PASIFIK TUNA

A. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak PT Yakin Pasifik Tuna

Salah satu hak pekerja/buruh yang secara normatif diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hak pekerja/buruh untuk memperoleh upah dan uang pesangon. Tetapi dalam kenyataannya hak pekerja/buruh atas upah dan pesangon tersebut tidak bisa lagi di akomodir dan bahkan dilupakan oleh Pihak yang seharusnya wajib menyelesaikannya.

Berdasarkan wawancara dengan Hakim Pengadilan Negeri Banda Aceh, pada dasarnya pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak adalah keputusan yang dibuat oleh perusahaan tanpa melalui proses hukum atau penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, berbeda dengan pemecatan langsung, pengakhiran hubungan kerja ini tidak ada kaitannya dengan peforma kerja seorang karyawan.⁴¹

Walaupun pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan kebijakan perusahaan, pemerintah turut mengatur hal ini sehingga perusahaan tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak dan semena-mena.

⁴¹ Dian Alifya, Hakim Pengadilan Negeri Banda Aceh, *Wawancara* Tanggal 25 Maret 2024, Jam 09.00 WIB

Kasus yang terjadi dengan Nomor Putusan 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna dimana hubungan hukum dan hubungan kerja Penggugat adalah pekerja di perusahaan Tergugat yang telah mengabdikan diri bekerja dan menerima upah dari tergugat. Penggugat bekerja mulai bekerja pada Perusahaan Tergugat sejak 2 Oktober 2020 s/d Mei 2023 dengan masa kerja 2 (dua) Tahun 7 (tujuh) bulan, dengan jabatan terakhir adalah sebagai Tuna Prosessing. Selama Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat, Penggugat tidak mendapatkan fasilitas Jamsostek/BPJS baik kesehatan maupun ketenagakerjaan. Hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dikategorikan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWTT) dengan alasan Penggugat terlebih dahulu mengajukan surat lamaran kerja sebagai karyawan dengan keahlian sebagai *treaming* dengan *procecing* di perusahaan Tergugat. Penggugat diterima di perusahaan Terugat dengan menjalani masa percobaan/*training* selama 3 (Tiga) bulan. Selama bekerja Penggugat tidak dibuatkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau Surat Keputusan Pengangkatan Pekerja tetap dan tanpa masa jeda dengan jam kerja melebihi 21 hari kerja dalam satu bulan secara berturut-turut hingga terjadinya perselisihan.

Perselisihan terjadi antara Penggugat dan Tergugat dikarenakan Tergugat banyak pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan hingga pemutusan hubungan kerja secara sepihak terjadi.⁴²

Perlindungan hukum diberikan kepada tenaga kerja untuk memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan oleh pihak perusahaan

⁴² Dian Alifya, Hakim Pengadilan Negeri Banda Aceh, *Wawancara* Tanggal 25 Maret 2024, Jam 09.00 WIB

dan perlindungan tersebut diberikan kepada tenaga kerja agar mereka menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.⁴³

Dari kasus tersebut perlindungan hukum tenaga kerja yang diberikan berupa perlindungan ekonomis. Karena perlindungan tersebut berkaitan dengan usaha untuk memberikan penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari bagi dirinya beserta keluarganya, termasuk jika ia tidak mampu lagi bekerja karena sesuatu hal di luar kehendaknya.⁴⁴

B. Faktor Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Tenaga Kerja PT Yakin Pasifik Tuna

Negara Indonesia memiliki cita-cita yaitu mensejahterakan semua warga negaranya, sehingga terdapat penyedia jasa kerja dan para pekerja yang dimana menjadi pekerja dengan tujuan mendapatkan upah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, baik itu kebutuhan pangan, sandang, maupun papan. Dalam hukum ketenagakerjaan, perusahaan dan para pekerja memiliki hak dan kewajiban yang harus diberikan dan dilindungi. Suatu perusahaan memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk menjamin kesehatan, keselamatan, upah dan perlakuan yang adil terhadap para pekerja.

Berdasarkan wawancara dengan Hakim Pengadilan Negeri Banda Aceh, faktor penyebab pemutusan hubungan kerja sepihak tenaga kerja PT Yakin Pasifik Tuna karena :⁴⁵

⁴³ Dian Alifya, Hakim Pengadilan Negeri Banda Aceh, *Wawancara* Tanggal 25 Maret 2024, Jam 09.00 WIB

⁴⁴ Dian Alifya, Hakim Pengadilan Negeri Banda Aceh, *Wawancara* Tanggal 25 Maret 2024, Jam 09.00 WIB

⁴⁵ Dian Alifya, Hakim Pengadilan Negeri Banda Aceh, *Wawancara* Tanggal 25 Maret 2024, Jam 09.00 WIB

1. Terbentuknya serikat pekerja diperusahaan Tergugat yang dipimpin oleh Penggugat beserta pengurus dan anggota serikat pekerja akibat dari perbuatan yang dilakukan oleh Tergugat. Serikat pekerja terbentuk dikarenakan banyaknya pelanggaran-pelanggaran hak yang dilakukan oleh Tergugat.
2. Tergugat melakukan pengurangan jam kerja terhadap Penggugat sehingga mengakibatkan kurangnya upah yang diterima oleh Penggugat.
3. Tergugat sering mengusir Penggugat pada saat Penggugat bekerja dengan alasan Penggugat tidak bersedia membuat surat lamaran kerja terbaru dengan di Posisi *Laundry*.

Berdasarkan wawancara dengan Direktur Personalia PT Yakin Pasifik Tuna, faktor penyebab faktor penyebab pemutusan hubungan kerja sepihak tenaga kerja PT Yakin Pasifik Tuna dikarenakan Penggugat tidak mengindahkan panggilan dari perusahaan untuk menjumpai production manager. Selain itu Penggugat juga tidak pernah masuk kerja dengan alasan sakit, dan Penggugat sering datang terlambat masuk kerja.⁴⁶

Berdasarkan wawancara dengan Penggugat, faktor penyebab pemutusan hubungan kerja sepihak tenaga kerja terjadi karena banyaknya pelanggaran-pelanggaran hak yang dilakukan oleh Tergugat sehingga Penggugat diangkat menjadi ketua serikat pekerja pada perusahaan tersebut dan Tergugat tidak mengakui adanya serikat pekerja tersebut. Selain itu

⁴⁶ Faisal, Direktur Personalia PT Yakin Pasifik Tuna, Wawancara 23 April 2024, Jam 10.00 WIB

Tergugat sering melakukan perbuatan yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku seperti mengurangi jam kerja Penggugat sehingga upah yang diterima oleh Penggugat berkurang dan Penggugat sering di usir pada jam kerja oleh Tergugat dikarenakan Penggugat tidak mau membuat surat lamaran baru dengan posisi *Laundry*.⁴⁷

C. Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Memutus Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak PT Yakin Pasifik Tuna Berdasarkan Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna

Pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara pemutusan hubungan kerja sepihak PT Yakin Pasik Tuna berdasarkan Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna, maksud dan tujuan gugatan Penggugat pada pokoknya sebagaimana tersebut dala putusan, bahwa yang menjadi penyebab perselisihan adalah permasalahan yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat. Dimana permasalahan Penggugat dan Tergugat dimulai sejak pertama kali bekerja di perusahaan Terggat karena banyak pelanggaran-pelanggaran hak pekerja yang dilakukan oleh Tergugat. Adapun pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat yaitu :

- a. Tidak didaftarkannya pekerja dalam kepesertaan BPJS baik BPJS kesehatan maupun Ketenagakerjaan.
- b. Tidak diberikan Tunjangan hari raya setiap tahunnya kepada pekerja.
- c. Keterlambatan pembayaran upah pekerja.
- d. Pembagian pekerjaan yang tidak jelas.

⁴⁷ Novi Idayanti, Penggugat, Wawancara Tanggal 25 April, Jam 16.00 WIB

- e. Pemotongan upah sebesar 50% perhari apabila pekerja terlambat masuk kerja 15 menit dari jam 08.00 wib.

Atas permasalahan tersebut, beberapa pekerja secara pribadi menjumpai perusahaan untuk mempertanyakan persoalan tersebut agar dapat terselesaikan, akan tetapi tidak dihiraukan oleh perusahaan. Atas dasar tersebut, Penggugat beserta pekerja lainnya membentuk serikat pekerja dan Penggugat ditunjuk sebagai ketua Serikat pekerja PUK SPPJM PT YPT. Setelah dibentuk serikat pekerja dan telah dilakukan pencatatan di dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh pada bulan Desember 2021 Penggugat beserta pengurus memberitahukan kepada Pimpinan PT Yakin Pasifik Tuna (Tergugat) perihal keberadaan serikat pekerja di perusahaan Tergugat. Namun tergugat tidak mengakui serikat pekerja yang Penggugat pimpin terbentuk di perusahaannya dengan alasan perusahaan tidak membentuk serikat pekerja dan memakai nama perusahaan pada nama serikat pekerja tanpa persetujuan perusahaan serta Tergugat sempat tidak mau menandatangani dokumen verifikasi dari Disnaker Kota Banda Aceh. Semenjak terbentuknya serikat pekerja di perusahaan Tergugat, banyak persoalan yang dihadapi dan dialami oleh Penggugat beserta pengurus dan anggota serikat pekerja akibat dari perbuatan yang dilakukan oleh Tergugat. Semenjak terbentuknya serikat pekerja, Tergugat melakukan pengurangan jam kerja terhadap Penggugat sehingga mengakibatkan kurangnya upah yang diterima oleh Penggugat. Akibat dari terbentuknya serikat pekerja yang Penggugat pimpin, pada tanggal 6 Januari 2022, 1 orang Pengurus dan 2

orang anggota serikat pekerja di PHK oleh Tergugat tanpa ada alasan yang jelas.

Menimbang, bahwa Tergugat menyampaikan Tangkisan atau Eksepsi di dalam Jawabannya sehingga Majelis Hakim terlebih dahulu perlu memeriksa Eksepsi dari Tergugat sebelum memeriksa materi pokok perkara. Bahwa di dalam Eksepsinya Tergugat menyampaikan gugatan ini diajukan berdasarkan risalah mediator pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh Nomor: 560/4-Anjuran-11/2022 tanggal 8 November 2022 sementara menurut Tergugat, Penggugat sama sekali belum pernah mengupayakan penyelesaian hubungan kerja secara bipartied kepada Tergugat sebagaimana Pasal 3 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Bahwa berdasarkan fakta tersebut di atas, Tergugat berdalil gugatan Penggugat tidak lengkap karena tidak memiliki risalah bipartied berdasarkan ketentuan Pasal 6 Ayat (1) dan Ayat (2), sehingga berdasarkan Pasal 4 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial instansi terkait wajib mengembalikan berkasnya untuk dilengkapi oleh para pihak.

Bahwa sebagaimana Eksepsi Tergugat tersebut, Majelis Hakim mengacu pada Pasal 83 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, hal mana menegaskan bahwa apabila suatu gugatan perselisihan hubungan industrial wajib mengembalikan gugatan tersebut. oleh karena gugatan Penggugat

melampirkan risalah dimaksud maka Majelis Hakim berpendapat gugatan Penggugat telah memenuhi syarat diajukannya gugatan ke pengadilan hubungan industrial. bahwa selanjutnya mengenai benar atau tidaknya mengenai tidak adanya risalah bipartied antara Penggugat dan Tergugat, perlu terlebih dahulu diperiksa di dalam Pokok Perkara, karena menyangkut bukti-bukti di dalam persidangan; Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut maka Eksepsi Tergugat mengenai gugatan Penggugat premature akibat tidak adanya risalah mediasi adalah tidak beralasan dan patut dinyatakan untuk ditolak.

Bahwa di dalam Eksepsinya Tergugat mendalilkan mengenai gugatan Penggugat yang tidak terang karena tidak memiliki dasar hukum yang jelas serta tidak disusun secara sistematis sehingga menurut Tergugat terlalu mengada-ada. Menimbang, bahwa selanjutnya menurut Tergugat Penggugat juga telah keliru menggabungkan dua perselisihan di dalam satu gugatan, yakni perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, dimana menurut Tergugat kedua perselisihan tersebut wajiblah dipisah sehingga tidak menimbulkan ketidakjelasan objek sengketa.

Bahwa berdasarkan Eksepsi Tergugat tersebut, Majelis Hakim berpendapat objek sengketa di dalam gugatan Penggugat telah memenuhi syarat sebagai gugatan perselisihan hubungan industrial sesuai Pasal 2 UUPHI, dimana berdasarkan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat maka timbul hak-hak normatif sebagai konsekuensi logis berakhirnya hubungan kerja; Menimbang, bahwa atas pertimbangan tersebut

maka Eksepsi Tergugat mengenai gugatan Penggugat yang tidak jelas objek sengketa adalah tidak beralasan dan patut dinyatakan ditolak; Menimbang, bahwa sebagaimana uraian pertimbangan pada Eksepsi ini, maka seluruh Eksepsi Tergugat yang terdapat di dalam Jawabannya patut dinyatakan untuk ditolak.

Bahwa berdasarkan fakta-fakta di atas, untuk mengetahui besaran hak-hak normatif yang diterima Penggugat maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu status kerja Penggugat di Perusahaan dan penyebab berakhirnya hubungan kerja. Menimbang, bahwa mengenai status kerja Penggugat pertama-tama Majelis Hakim memeriksa waktu kerja di perusahaan, dimana berdasarkan keterangan Saksi-Saksi yang hadir di persidangan baik Saksi dari pihak Tergugat maupun Saksi dari pihak Penggugat menerangkan bahwa Penggugat adalah pekerja harian lepas yang bekerja di bagian processing dan menerima upah sebesar Rp. 16.250,00 (enam belas ribu dua ratus lima puluh rupiah) per jam yang dibayar per dua minggu sesuai dengan pelaksanaan jam kerja oleh Penggugat; Menimbang, bahwa Saksi Penggugat yang bernama Edi Pratama menerangkan jam kerja di perusahaan diatur berdasarkan produksi yang bergantung dari hasil tangkapan nelayan, dan jika persediaan ikan sedang mengalami kenaikan maka jam kerja juga dinaikkan, begitu pula sebaliknya. Saksi Edi menyampaikan pernah bekerja dari jam 8 pagi sampai jam 8 pagi lagi keesokan harinya, namun pernah juga bekerja hanya 10 (sepuluh) hari dalam satu bulan dengan jam kerja normal; Menimbang, bahwa jumlah hari kerja

yang tidak teratur tersebut juga disampaikan oleh Saksi Tergugat yang bernama Al Ayubi, dimana diterangkan oleh Saksi jumlah hari kerja perbulan rata-rata 15 (lima belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja.

Bahwa keterangan mengenai jumlah hari kerja oleh Saksi Penggugat bernama Edi Pratama dan Saksi Tergugat Al Ayubi tersebut juga di dukung oleh Saksi lainnya dari pihak Penggugat atau Tergugat, yang mengatakan bahwa hari kerja selalu diatur oleh jumlah pasokan ikan, dan jenis pekerjaan berganti-ganti sesuai dengan perintah *team leader* yang disampaikan melalui group WhatsApp sehari sebelumnya atau pada malam hari.

Bahwa selain hak pekerja seperti upah dan tunjangan lain, Perusahaan wajib memberlakukan waktu lembur sesuai ketentuan yang berlaku, Pasal 78 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan No. 13/2003 jo. UU Cipta Kerja No. 11/2020, serta pasal 28 dan 29 Peraturan Pemerintah No. 35/2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menegaskan beberapa syarat pemberlakuan waktu kerja lembur (Peraturan Pemerintah No. 35/2021), yakni:

- Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu;
- Wajib membayar Upah Kerja Lembur, memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya, dan memberikan makanan dan minuman paling sedikit 1.400 (seribu empat ratus) kilo kalori, apabila kerja lembur

dilakukan selama 4 (empat) jam atau lebih. Pemberian makanan dan minuman tersebut tidak dapat digantikan dalam bentuk uang.

Bahwa berdasarkan ketentuan di atas, maka penerapan jam lembur yang dilakukan Perusahaan Tergugat kepada para pekerjanya dengan membayarkan besaran upah yang sama pada saat berlakunya jam lembur adalah tidak patut dan harus dihentikan.

Bahwa sudah sepatutnya para pekerja diberi bayaran upah lembur sesuai ketentuan, Perusahaan bukan hanya menyediakan makanan dan minuman pada saat bekerja lembur; Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai hak-hak pekerja, penerapan upah minimum merupakan jaring pengaman yang menjamin tercukupinya hak-hak paling dasar. Namun selain upah harian dan bulanan, tunjangan hari raya dan jaminan sosial juga tidak kalah penting dan merupakan hak para pekerja.

Menimbang, bahwa berdirinya serikat pekerja di Perusahaan salah satunya untuk menjamin hak-hak pekerja, maka sebagaimana dalil Penggugat menegnai tantangan berdirinya serikat pekerja di Perusahaan yang dibantah oleh Tergugat, Majelis Hakim berpendapat pendirian serikat pekerja adalah hak para pekerja dan tidak boleh dihalangi oleh Perusahaan. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menjamin pembentukan serikat pekerja/serikat buruh di Perusahaan, sehingga Perusahaan tidak boleh melarang, menghalang-halangi apalagi mengancam pengurus dan anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Bahwa hak-hak pekerja yang menjadi kewajiban Perusahaan bukan hanya upah namun juga tunjangan hari raya, jaminan sosial dan lain-lain.

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan di atas, maka gugatan Para Penggugat dinyatakan Kabul untuk sebahagian.

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja maupun peraturan perundang-undangan lain yang berhubungan dengan perkara ini.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada uraian diatas, sebagai rangkaian akhir penutup dari skripsi ini, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut;

1. Bentuk perlindungan hukum tenaga kerja atas pemutusan hubungan kerja sepihak PT Yakin Pasifik Tuna adalah perlindungan hukum represif. Karena perlindungan tersebut diberikan setelah terjadinya sengketa atau dengan kata lain telah dilakukannya suatu pelanggaran oleh perusahaan. Perlindungan represif ini berupa sanksi seperti denda, penjara dan hukuman tambahan.
2. Faktor penyebab pemutusan hubungan kerja sepihak tenaga kerja PT Yakin Pasifik Tuna karena:
 - a. Terbentuknya serikat pekerja di perusahaan Tergugat yang dipimpin oleh Penggugat beserta pengurus dan anggota serikat pekerja akibat dari perbuatan yang dilakukan oleh Tergugat. Serikat pekerja terbentuk dikarenakan banyaknya pelanggaran-pelanggaran hak yang dilakukan oleh tergugat.
 - b. Tergugat melakukan pengurangan jam kerja terhadap Penggugat sehingga mengakibatkan kurangnya upah yang diterima oleh Penggugat.

- c. Tergugat sering mengusir Penggugat pada saat Pengguat bekerja dengan alasan Penggugat tidak bersedia membuat surat lamaran kerja terbaru dengan di posisi *laundry*.
3. Pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara pemutusan hubungan kerja sepihak PT Yakin Pasifik Tuna berdasarkan Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna berdasarkan bukti-bukti dan saksi yang diajukan oleh Penggugat dan ketentuan hukum yang mencakup saran untuk mencapai keadilan dimana tujuan hukum tersebut adalah keadilan dan azas hukum

B. Saran

Mengacu pada kesimpulan diatas yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada pihak perusahaan untuk mengatur secara jelas bentuk-bentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu agar tidak terjadinya kerugian kedua belah pihak.
2. Diharapkan kepada pihak perusahaan agar dapat memperjelas apa yang diperjanjikan untuk mengatur hak dan kewajiban yang diterima pekerja.
3. Diharapkan kepada para pihak yang kalah beritikad baik untuk melaksanakan putusan hakim secara sukarela.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013
- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Edisi Revisi*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007
- Amran Basri, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, Medan, 2006
- Bambang Waluyo, *Penelian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012
- CST. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2009
- Dumairy, *Perekonomian Indonesia Cetakan ke 5*, Erlangga, Jakarta, 1996
- Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gajah Mada University Pres, Yogyakarta, 2017
- Halim, A. Ridwan, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Cet. II, Gahlia Indonesia, Jakarta, 1990
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 2016
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007
- Masitah Pohan, *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Buruh*, Pustaka Bangsa Press, 2011
- Mohd. Syaufi, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2009

Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1983

Pangestu, Muhammad Tegus, *Pokok-Pokok Hukum Kontrak*, CV. Social Politic Genius (SIGn), Makassar, 2019

Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Antasari Press, Banjarmasin, 2011,

Soetiono, *Supremasi Hukum*, UNS, Surakarta, 2004

Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rhineka Cipta, Jakarta, 2001

Yamitema T.J Laoly, Tesis : *Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Yang Dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja*, Fakultas Hukum, Universitas Indonesia, Jakarta, 2008

Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

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

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

C. Jurnal

Sawitri Dian Kusuma, *Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Kesalahan Berat*, Jurnal Studi Hukum, Purwokerto

Yusuf Subkhi, *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undang-Undang No.13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*, Malang: UIN Maliki Malang, 2012, hlm.36

D. Website/Internet

Smesta.kemenkopukm.go.id/ukm/yakin-pasifik-tuna-pt, diakses tanggal 13 September 2023 Pukul 10.00 WIB

<https://employers.glints.com/id-id/blog/mekanisme-pemutusan-hubungan-kerja-phk/>, Diakses Pada Tanggal 3 Desember 2023, Jam 20.22

LAMPIRAN



Foto Bersama Dian Alifya, *Hakim Pengadilan Negeri Banda Aceh*, Wawancara Tanggal 25 Maret 2024, Jam 09.00 WIB



Foto Bersama Faisal, *Direktur Personalia PT Yakin Pasifik Tuna*, Wawancara
23 April 2024, Jam 10.00 WIB

