

BAB II

**TINJAUAN TEORI TENTANG TENAGA KERJA YANG MENGALAMI
KERUGIAN AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA
SEPIHAK DAN HAK PARA PEKERJA**

A. Pengertian Perjanjian

Perikatan menurut Sukbecti adalah suatu hubungan hukum antara dua orang atau dua pihak dimana salah satu pihak berhak menuntut sesuatu dari pihak yang lain, sedangkan perjanjian merupakan suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal tertentu (Subekti, 2010). Perjanjian dan perikatan memiliki hubungan yaitu disetiap adanya perjanjian maka dampak yang ditimbulkan adalah munculnya perikatan bagi setiap para pihak.

Perjanjian dapat disebut juga dengan kesepakatan karena kedua belah pihak telah sepakat untuk melakukan sesuatu atau tidak. Oleh karena itu, komitmen dan kesepakatan merupakan dua istilah yang berbeda tetapi memiliki arti yang sama. Perikatan yang timbul dari kontrak memiliki arti yang lebih sempit karena hanya untuk perjanjian atau kesepakatan tertulis. Perikatan dapat timbul tidak hanya dari suatu kesepakatan, tetapi juga sebagai akibat dari peraturan perundang-undangan, atau bertentangan dengan kehendak para pihak.

Lebih lanjut Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) menegaskan bahwa:

“Perjanjian merupakan suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.”

Perjanjian menggabungkan prinsip kebebasan berkontrak, yang memungkinkan para pihak untuk menentukan persyaratan kontrak secara lisan atau tertulis. Penerapan asas kebebasan berkontrak pada suatu kontrak membawa akibat hukum bahwa kontrak tersebut mempunyai kekuatan hukum untuk mengikat para pihak (*Pacta Sunt Servanda*).

Pasal 1320 KUHPerdata menentukan syarat-syarat sahnya perjanjian meliputi 4 (empat) hal, yaitu:

- a. Adanya kesepakatan kehendak (*consensuality*);
- b. Kecakapan menurut hukum (*Capacity*);
- c. Obyek tertentu; dan Kausa yang halal

Syarat pertama dan kedua serta syarat ketiga dan keempat dalam Pasal *a quo* masing-masing merupakan syarat subyektif dan syarat obyektif suatu perjanjian. Suatu perjanjian yang memiliki penyimpangan terhadap syarat subyektif tidak dapat menjadikan perjanjian tersebut batal dengan sendirinya (*nietig*) tetapi hanya memberikan peluang atau kemungkinan bagi para pihak untuk mengajukan pembatalan (*vernietigbaar*) kepada pengadilan (J. Satrio, 2001).

B. Pengertian Perlindungan Hukum

Menurut KBBI perlindungan dapat disamakan dengan kata proteksi, yang artinya merupakan proses atau perbuatan memperlindungi. Sedangkan kata perlindungan hukum adalah perbuatan melindungi yang dilakukan oleh hukum bagi setiap warga negara.

Dalam pasal 28 D ayat (1) menyatakan bahwa “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”. Dan ayat (2) menyatakan “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Menurut Satjipto Raharjo arti perlindungan hukum adalah memberikan perlindungan terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan untuk masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. (Satjipto, 2000)

Pemenuhan Hak Asasi Manusia (HAM) cukup relevan untuk dijadikan tolak ukur dan ini menjadi tanggung jawab Negara (*state responsibility*) untuk memenuhi hak ekonomi, sosial dan budaya (Ekosob dalam UUD 1945 Pasal 28 huruf C,D,F,H,I) dimana Negara melalui Pemerintah Republik Indonesia bersama-sama dengan pemerintah bertanggung jawab untuk memenuhi hak tersebut. Batasan

mengenai Hak ekonomi, sosial dan budaya terbagi kedalam beberapa jenis hak antara lain:

- a. Hak atas pekerjaan dan kondisi kerja yang adil dan menguntungkan.
- b. Hak atas kebebasan berserikat
- c. Hak atas jaminan sosial dan asuransi social.
- d. Hak untuk berkeluarga dan perlindungan bagi anak, remaja dan perempuan.
- e. Hak atas standar hidup yang layak (pangan, sandang, papan).
- f. Hak atas pendidikan.

Hak pekerja juga di atur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, ada beberapa pasal yaitu :

1. Pasal 5 “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”.
2. Pasal 6 “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.
3. Pasal 79 ayat (1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.
4. Pasal 80 “Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya”.
5. Pasal 86 ayat (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan; dan
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
6. Pasal 88 ayat (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
 7. Pasal 99 ayat (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

Adanya jaminan hak asasi manusia dan peradilan yang adil menjadi syarat utama adanya suatu Negara hukum. Salah satu penerapan hak asasi manusia itu adalah hak untuk bekerja, Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Sarana perlindungan hukum bagi pekerja kontrak dimaksudkan adalah pemberian perlindungan hukum dalam hal mendapatkan pekerjaan yang layak, sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.

Tujuan hukum adalah untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan

kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi.

Perlindungan hukum sebagai gambaran dari fungsi hukum, yaitu, konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Perlindungan hukum menurut beberapa ahli mengenai perlindungan hukum adalah sebagai berikut:

1. Menurut Muchsin perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyetarakan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antara sesama manusia.
2. Menurut Satjito Rahardjo perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.

Pasal 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

“Hal tersebut dapat melindungi pekerja, termasuk mereka yang tidak bekerja, dengan klasifikasi dan pembedaan, tanpa memberdakan yang mana minat dan yang mana kemampuan.”

Salah satu hak manusia adalah untuk mendapatkan perlindungan hukum, dimana manusia sebagai subjek hukum baik dalam keadaan perorangan maupun ketika berada dalam suatu

komunitas/kelompok atau dalam keadaan lainnya. Perlindungan hukum merupakan salah satu perlindungan yang diberikan kepada masyarakat untuk mendapat hak-hak yang sepatutnya didapatkan dari hukum tersebut. Perlindungan hukum dapat dilihat sebagai salah satu upaya hukum untuk mempertahankan harkat dan martabat serta hak-hak asasi manusia guna memberikan rasa aman dan nyaman dalam kehidupan bernegara (Rohendra Fathammubina, S.H., M.H., dan Rani Apriani, S.E., S.H., 2018).

Perlindungan tenaga kerja merupakan suatu sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa adanya tekanan dari pihak manapun dan tak ada tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak lemah. Perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Hak buruh berupa uang pisah, uang ganti rugi perumahan dan pengobatan, uang penghargaan masa kerja, dan uang pesangon (Wijayanti, 2010).

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntutan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja, jika sebuah perusahaan melanggar peraturan mengenai perlindungan pekerja dapat dikenai sanksi tegas sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan untuk tercapainya suatu perlindungan kepada tenaga kerja, sanksi tersebut dapat berupa pencabutan kegiatan ilegal, sanksi pidana, denda, atau sanksi administratif.

C. Pengertian Perbuatan Melawan Hukum

Perbuatan Melawan Hukum di Indonesia secara normatif selalu merujuk pada ketentuan Pasal 1365 KUHPerdara yang menyatakan bahwa:

“Tiap perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*), yang membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, menggantikan kerugian tersebut.”

Oleh karena itu, dalam berlakunya KUH Perdata dapat dipahami bahwa seseorang yang melakukan perbuatan melawan hukum wajib menuntut ganti rugi kepada pihak lain.

Kegiatan melawan hukum juga tidak sejalan dengan perbuatan asusila, patut dan sah orang lain atau kelalaian dari perbuatan tersebut, sehingga kegiatan tersebut dapat diartikan sebagai kombinasi nilai-nilai yang menjadi batas-batas transaksi. sehingga dia bertanggung jawab atas semua yang telah dia lakukan.

D. Ketenagakerjaan Pada Umumnya

1. Pengertian ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan di Indonesia menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam bab 1 angka 1 dinyatakan bahwa “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja”. Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan

pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Pasal 1 Ayat 4 Ketenagakerjaan, pekerja atau buruh adalah orang yang bekerja dengan tujuan untuk mendapatkan upah. Pengertian tenaga kerja memiliki pengertian yang luas dan untuk menghindari adanya kesalahpahaman pendaat terhadap penggunaan istilah lain yang kurang sesuai dengan tuntutan perkembangan hubungan industrial, penulis berpendapat bahwa istilah hukum ketenagakerjaan lebih tepat dibanding dengan istilah perburuhan.

Beberapa unsur-unsur ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Serangkaian peraturan dalam bentuk tertulis dan tidak tertulis.
- b. Adanya orang bekerja pada dan dibawah orang lain dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
- c. Mengatur mengenai kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha atau majikan.
- d. Mengatur perlindungan pekerja atau buruh, meliputi masalah keadaan sakit haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerj atau buruh dan lain sebagainya.

Maka hukum ketengakerjaan merupakan peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja atau buruhh dan juga pengusaha atau majikan dengan segala koneksinya. Oleh sebab itu, kebenaran mengenai hukum ketenagakerjaan tidak hanay mengatur

hubungan kerja saja, tetapi meliputi juga pengaturan di luar hubungan kerja, serta perlu diperhatikan oleh semua pihak dan perlu adanya perlindungan pihak ketiga, yaitu penguasa (pemerintah) jika ada pihak-pihak yang dirugikan.

2. Pengertian tenaga kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, sedangkan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tenaga kerja memiliki peran dan arti yang penting sebagai suatu unsur penunjang untuk berhasilnya pembangunan nasional. Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan Bab 1 Pasal 1 ayat (2) disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Subijanto, 2011).

Pelaksanaan pembangunan nasional tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, maka diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja

dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.(Wijayanti, 2010b).

3. Pengertian Pekerja/Buruh

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain, sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4 menjelaskan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.(Husni, 2000) beberapa pekerja menerima pesangon, tetapi upah secara tradisional diidentifikasi dengan uang dan memerlukan konfirmasi pembayaran pesangon dalam bentuk lain.

4. Pengertian Pengusaha

Pasal 1 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemberi kerja adalah perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang memberi pekerjaan atau mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar gaji atau imbalan dalam bentuk lain. Menurut Pasal 1 angka 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, pengusaha adalah:

1. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;

3. 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.

Orang yang menjalankan perusahaan bukan miliknya (pengurus perusahaan) termasuk dalam pengertian pengusaha, yang artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan). Pembantu-pembantu dalam perusahaan ini yang disebut pimpinan perusahaan (manajer), yaitu pemegang kuasa pertama dari pengusaha perusahaan. (Dr. Arifuddin Muda Harahap, 2020)

Pengusaha dapat disimpulkan adalah orang yang memperkajakan orang untuk dirinya dengan memberikan upah sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

5. Pengertian Perusahaan

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Menurut Prof. Mr. W.L.P.A. Molengraff, pengertian perusahaan dari sudut pandang ekonomi ialah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus menerus, bertindak keluar untuk mendapatkan penghasilan dengan cara memperniagakan barang-barang,

menyerahkan barang-barang, atau mengadakan perjanjianperjanjian perdagangan (Ilyas, 2012).

E. Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Menurut Prof. Subekti perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian antara seorang buruh buruh dengan seorang majikan yang ditandai dengan ciri-ciri adanya upah atau gaji tertentu, adanya suatu hubungan atas bawah (*dientsverhouding*) yakni suatu hubungan atas dasar pihak yang satu, majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya (Kemnaker, 2021).

Perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Jika menggunakan Pasal 1313 KUH Perdata, batasan pengertian perjanjian adalah suatu perbuatan di mana seseorang atau lebih mengikatkan diri pada orang lain untuk melaksanakan suatu hal.

Salah satu bentuk perjanjian kerja yang ada di Indonesia adalah perjanjian kerja waktu tertentu, atau biasa kita dengar dengan perjanjian kerja kontrak. Belakangan semakin marak para pelaku usaha atau perusahaan menggunakan sistem kerja kontrak terhadap pekerjanya.

Ada 2 sistem perjanjian kerja di Indonesia, yaitu perjanjian kerja waktu

tertentu (PKWT), atau biasa dikenal dengan pekerja kontrak, dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), atau biasa disebut pekerja tetap. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang pekerja / buruh dan pengusaha / pemberi kerja.

2. Pengertian Hubungan Kerja

Merupakan perjanjian dimana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah yang lainnya yaitu si majikan, untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Menurut Zail Azikin, hubungan kerja dapat diartikan sebagai hubungan antara buruh dan majikan yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperjakan buruh dengan membayar upah (Zainal Azikin, 2004).

Bidang hubungan kerja, yaitu masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja didahului dengan perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja waktu tidak tertentu (tetap). Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur/memuat hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa hubungan kerja ada setelah pekerja dan majikan membuat suatu perjanjian kerja, sedangkan dalam Pasal 1601a KUHPerdara menjelaskan dengan persetujuan buruh, yaitu persetujuan dengan mana pihak buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah orang lain atau majikan, si majikan dengan waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah dari majikan.

Hubungan antara pengusaha dan dan pekerja yang disebut sebagai suatu hubungan hukum yaitu hubungan yang terjadi antara 2 (dua) subjek hukum mengenai hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lainnya. Apabila hubungan kerja antar karyawan dan organisasi buruk, maka akan menurunkan motivasi untuk mengembangkan karir pekerja saat peker, hal ini akan mengakibatkan melemahnya produktivitas para karyawan dan akan berdampak pada kerugian secara finansial organisasi.

3. Pengertian Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan merupakan peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib persahaan. Peraturan perusahaan wajib dibuat oleh perusahaan yang telah mempekerjakan buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang.

Untuk memberikan kepastian atas hak dan kewajiban antara pengusaha dan peker/buruh di perusahaan maka diperlukan pedoman yang jelas dan tertulis dalam bentuk peraturan perusahaan. Peraturan yang telah dibuat tersebut perusahaan wajib mendapat pengesahan dari

menteri atau pejabat yang ditunjuk, sehingga dapat mejnadi pedoman dalam pelaksanaan hubungan kinerja di erusahaan agar para pekerja mengetahui hak dan kewajibannya dalam hubungan kerja.

4. Pengertian Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 1 angka 21 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan definisi mengenai perjanjian kerja bersama sebagai perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang membuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak (KEMENPERIN, 2003).

Dari pengertian tersebut subjek dari perjanjian kerja bersama adalah serikat buruh/pekerja dan majikan/pengusaha/serikat majikan/pengusaha berbadan hukum, sedangkan objek dari perjanjian kerja bersama adalah isi perjanjian pada uumnya, yaitu hasil perundingan antara pihak-pihak dalam perjanjian perburuhan atau PKB yang biasanya mengenai upah, jam kerja, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, THR, promosi dan mutasi serta larangan bagi buruh/pekerja (Khairani, 2022).

Hal-hal penting yang harus dicantumkan pada perjanjian kerja bersama adalah sebagaimana yang diatur pada Pasal 124 Ayat 1 yaitu paling sedikit memuat hak dan kewajiban pengusaha; hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh; jangka

waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama serta tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerjasama. Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama. jadi pegangan dan harus ditetapkan, agar suatu perjanjian kerja tersebut keberadaannya bisa dianggap sah dan konsekuensinya dianggap sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. pekerja. Oleh sebab itu untuk melindungi buruh dari kesewenang-wenangan pengusaha, maka keharusan adanya surat perjanjian kerja bersama adalah baik dan perlu untuk melindungi buruh, karena jika buruh-buruh itu telah melakukan pekerjaan tetapi tanpa adanya surat perjanjian kerja, mereka tidak berhak atas upah dan jaminan-jaminan sosial yang lain yang telah ditetapkan oleh pemerintah (Situmorang, 2013).

F. Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Kerja

Ketentuan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan bahwa:

“pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.

Pengertian PHK didalam Undanng-Undang Ketenagakerjaan adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengaibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Sedangkan dalam pengertian yang terdapat dalam Pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak”. Sehubungan dengan hal tersebut, meski bagaimanapun juga baiknya suatu hubungan kerja yang telah diperjanjikan dan disepakati bersama oleh pekerja/buruh dan pengusaha, maka masalah perselisihan antara keduanya akan selalu ada dan bahkan sulit untuk dihindari.

Menurut Pasal 61 UU No.13 Tahun 2003 PHK dapat terjadi apabila pekerja meninggal dunia, adanya putusan pengadilan atau LPPHI yang telah memiliki kekuatan hukum tetap, adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, Peraturan perusahaan, atau PKB yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Segala upaya yang telah dilakukan tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka tujuan PHK harus dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

2. Macam-macam Pemutusan Hubungan Kerja

Hukum ketenagakerjaan dikenal dengan adanya 4 (empat) jenis pemutusan hubungan kerja (PHK), yaitu sebagai berikut:

a. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha merupakan masalah yang sangat penting dalam hubungan kerja. Maka dalam ketentuan maupun dalam praktek yang dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh majikan ini dianggap dapat menimbulkan persoalan fatal dari pihak pengusaha kepada pihak pekerja.

Disisi lain pihak pekerja berpandangan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah putusnya mata pencaharian. Dimana putusnya mata pencaharian adalah titik awal kesengsaraan pekerja dan orang-orang yang ditanggungnya. Persoalan utamanya yaitu tidak adanya lagi kepastian tetap bekerja dan jaminan pendapatan. Meskipun sekiranya pekerja telah memperoleh pekerjaan baru, namun dalam hal itu muncul pula pertimbangan yang meliputi pertimbangan ekonomis dan non ekonomis.

b. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh, maka seorang pekerja harus menyatakan kehendaknya dalam waktu 1 (satu) bulan sebelum mengundurkan diri dari pekerjaan. Seandainya pekerja/buruh mengundurkan diri secara diam-diam perbuatan pekerja tersebut dianggap perbuatan melawan hukum. Untuk menghindari segala akibat dari tindakan yang berlawanan dengan hukum seorang pekerja harus secepatnya

membayar ganti rugi atau mengakhiri hubungan kerja tersebut secara mendesak.

c. Pemutusan Hubungan Kerja Batal Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum adalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya sehubungan dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian yang dibuat oleh majikan dan buruh.

Jika suatu perjanjian kerja (*arbeidscontract*) yang dibuat untuk waktu tertentu, misalnya dalam kerja borongan tentu saja akan selesai dalam waktu tertentu. Maka hubungan kerja seperti ini akan putus dengan sendirinya ketika selesainya pekerjaan tersebut. Sehingga pemutusan hubungan kerja demikian sering disebut dengan pemutusan hubungan kerja putus demi hukum.

d. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Masing-masing pihak dalam perjanjian kerja dapat meminta pengadilan negeri agar hubungan kerja diputus berdasarkan alasan penting. PHK oleh Pengadilan bisa terjadi dengan alasan/sebab:

- 1) PHK karena perusahaan pailit (berdasarkan putusan Pengadilan Niaga) (Pasal 165);
- 2) PHK terhadap anak yang tidak memenuhi syarat untuk bekerja yang digugat melalui lembaga PPHI (Pasal 68);

3) PHK karena berakhirnya PK (154 huruf b kalimat kedua)

G. Keadilan

1. Pengertian Keadilan

Teori keadilan memiliki definisi berbeda tergantung dari sudut pandang mana kita melihatnya. (Kelsen, 2008) Di penelitian ini teori keadilan sangat diperlukan bagi karyawan yang bekerja di perusahaan. Karyawan harus mendapatkan perlindungan dari perusahaan tempat dimana ia bekerja, mendapatkan haknya dan memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan perusahaan juga harus mematuhi isi dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini.

Pada dasarnya hukum ketenagakerjaan mempunyai sifat melindungi dan menciptakan rasa aman, tentram, dan sejahtera dengan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat. Hukum ketenagakerjaan dalam memberi perlindungan harus berdasarkan pada dua aspek, Pertama, hukum dalam perspektif ideal diwujudkan dalam peraturan perundang-undangan (heteronom) dan hukum yang bersifat otonom.(Bagir Manan, n.d.) Kedua ranah hukum ini harus dapat mencerminkan produk hukum yang sesuai cita-cita keadilan dan kebenaran, berkepastian, dan mempunyai nilai manfaat bagi para pihak dalam proses produksi.

Teori ini juga menuntut agar setiap orang diperlakukan secara sama sesuai dengan aturan yang adil dan sesuai kriteria yang rasional

obyektif, serta dapat dipertanggung jawabkan. Dengan diadakannya PHK dan para karyawan tidak diberi pesangon menggambarkan bahwa perusahaan tersebut tidak bertanggung jawab atas kewajiban yang harus diberikannya. Maka dari itu perusahaan seharusnya diberikan hukuman yang layak dan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukannya, seperti pelanggaran terhadap UU No. 13 tahun 2003.

Keadilan merupakan salah satu tujuan dari hukum yang sangat substansial, karena keadilan itu sangat identik dengan keseimbangan. Suatu peraturan bertujuan bukan hanya untuk menciptakan kemanfaatan dan kepastian hukum akan tetapi juga harus bertujuan pada keadilan demi memenuhi nilai filosofi yang terkandung dalam masyarakat.

2. Macam-macam keadilan

Jenis dan sifat kerja waktu tertentu menimbulkan ketidakpastian terhadap pekerja karena akan kekhawatiran tidak di perpanjangnya sebuah perjanjian kerja, selanjutnya pekerja dengan sistem sifat pekerjaan waktu tertentu memiliki implikasi stratifikasi sosial diantara sesama pekerja, kemudian tidak mendapatkan kompensasi jika diberhentikan oleh perusahaan, sehingga tidak sedikit pekerja yang berjuang melakukan tindakan hukum demi sebuah keadilan agar dapat diangkat menjadi pegawai dengan sifat pekerjaan waktu tidak tertentu.

Aristoteles mengemukakan ada lima jenis keadilan, yaitu: (1) Keadilan komutatif, yakni perlakuan terhadap seseorang dengan tidak melihat jasa-jasa yang telah diberikannya; (2) Keadilan distributive, yakni perlakuan terhadap seseorang sesuai dengan jasa-jasa yang diberikannya; (3) Keadilan kodrat alam, yakni perbuatan yang memberi sesuatu pada seseorang sesuai dengan yang diberikan oleh orang lain kepada kita; (4) keadilan konvensional, yakni perbuatan apabila seorang warga negara telah menaati peraturan perundang-undangan yang telah dikeluarkan. (5) Keadilan perbaikan, yakni perbuatan apabila seseorang telah memulihkan nama baik orang lain yang tercemar.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) antar pekerja dan perusahaan tidak boleh dilakukan dengan sewenang-wenang, melainkan ada hal yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak baik pekerja ataupun perusahaan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) itu tidak mencederai rasa keadilan diantara kedua belah pihak yang berselisih.

H. Kepastian Hukum

1. Pengertian Kepastian Hukum.

Teori kepastian hukum adalah salah satu tujuan hukum dan dapat dikatakan bahwa kepastian ini merupakan bagian dari upaya untuk dapat mewujudkan keadilan. Kepastian hukum memiliki bentuk nyata yaitu pelaksanaan maupun penegakan hukum terhadap suatu tindakan yang tidak memandang siapa individu yang melakukan.

Melalui kepastian hukum, maka setiap orang mampu memperkirakan apa yang akan dialami jika ia melakukan suatu tindakan hukum tertentu.

Kepastian hukum akan menjamin seseorang dapat melakukan suatu perilaku yang sesuai dengan ketentuan dalam hukum yang berlaku dan begitu pun sebaliknya. Tanpa adanya kepastian hukum, maka seorang individu tidak dapat memiliki suatu ketentuan baku guna menjalankan suatu perilaku. Gustav Radbruch menjelaskan bahwa kepastian hukum adalah salah satu dari tujuan hukum itu sendiri.

Gustav Radbruch mengemukakan 4 (empat) hal mendasar yang berhubungan dengan makna kepastian hukum, yaitu :

- 1) Hukum itu positif, artinya bahwa hukum positif itu adalah undang-undang.
- 2) Hukum itu didasarkan pada fakta, artinya didasarkan pada kenyataan.
- 3) Bahwa fakta harus dirumuskan dengan cara yang jelas sehingga menghindari kekeliruan dalam pemaknaan, di samping mudah dilaksanakan.
- 4) Hukum positif tidak boleh mudah diubah.

Kepastian hukum merupakan produk dari hukum atau lebih khusus dari undang-undang. Berdasarkan pendapatnya tersebut, maka menurut Gustav Radbruch, hukum positif yang mengatur

kepentingan-kepentingan manusia dalam masyarakat harus selalu ditaati meskipun hukum positif itu kurang adil.

Segala peraturan menciptakan hukum karena setiap peraturan yang ada di setiap masyarakat merupakan suatu norma yang memberikan pembatasan-perbatasan perilaku bagi setiap anggota masyarakat. Oleh karena itu, maka kepastian hukum harus terkandung di dalam seluruh peraturan lainnya yang diakui oleh masyarakat. Selain dalam peraturan-peraturan, kepastian hukum juga harus terkandung dalam setiap putusan hakim dalam wujud adanya konsistensi putusan hakim yang satu dengan yang lainnya. Suatu aturan hukum tidak memiliki kepastian hukum jika aturan tersebut multitafsir dan suatu putusan hakim dikatakan tidak memiliki kepastian apabila keputusan hakim yang satu dengan yang lain tidak konsisten.

Secara normatif, kepastian hukum dapat diartikan sebagai sebuah peraturan perundang-undangan yang dibuat serta diundangkan dengan pasti. Kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama adanya peraturan yang memiliki sifat umum untuk dapat membuat seorang individu mengetahui apa perbuatan yang boleh serta tidak boleh dilakukan.

I. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pengertian Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diatur dalam Pasal 1 angka (1) Undang Undang nomor 2 Tahun 2004 adalah:

“Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan” (Indonesia, 2004).

1. Penyelesaian diluar pengadilan (*non litigasi*) terdiri dari:
 - a. Negosiasi (bipartit)

Sebagaimana diamanahkan dalam Pasal 136 ayat (1)

Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa perselisihan hubungan industrial (perselisihan ketenagakerjaan) wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah dan mufakat. Dengan ketentuan ini maka adalah merupakan kewajiban para pihak Pekerja/Buruh dengan Pengusaha/Majikan untuk terlebih dahulu menyelesaikan perselisihan yang terjadi melalui perundingan.

Pengertian bipartit dalam hal ini sebagai mekanisme adalah tata cara atau proses perundingan yang dilakukan anatar dua pihak, yaitu pihak pengusaha dengan pihak pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, antara lain

apabila terjadi perselisihan antara pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan.

Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit meliputi keempat jenis perselisihan, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan (Khakim, 2009).

Kenyataannya memang Pekerja/Buruh selalu pada posisi yang sangat lemah, oleh karena itu pula apabila tidak ada peluang yang diberikan oleh Pengusaha untuk Musyawarah melalui perundingan Bipartit, meskipun sudah dimohonkan oleh Pekerja/Buruh secara patut, maka dengan berpedoman pada ketentuan Pasal 4 ayat (1) Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebaiknya Pekerja/Buruh harus segera mengajukan dan mencatatkan permasalahannya ke Kantor Instansi Tenaga Kerja dimana pekerja/buruh bekerja dengan melampirkan bukti bukti upaya perundingan yang telah dilakukan serta bukti lainnya berkenaan perselisihan yang terjadi.

Perundingan Bipartit dibatasi oleh waktu, pihak Pekerja/Buruh dengan Pengusaha/Majikan wajib menyelesaikan perundingan Bipartit paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Proses

penyelesaian perundingan secara Bipartit, perlu dibuat risalah hasil perundingan sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 ayat 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Mangaraja Manurung, 2018).

b. Mediasi

Mediasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral (Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial). Proses mediasi dibantu oleh seorang mediator hubungan industrial, yang merupakan pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri tenaga kerja.

c. Konsiliasi/Arbitrase

Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui melalui konsiliasi meliputi tiga jenis perselisihan, yakni perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan

perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Sedangkan dalam lingkup perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi dua jenis perselisihan, yakni perselisihan kepentingan dan perselisihan antara SP/SB dalam satu perusahaan.

2. Penyelesaian Dalam Pengadilan (*Litigasi*).

Dasar hukum dari pengadilan hubungan industrial diatur menurut Pasal 55 sampai Pasal 60 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang beradd pada lingkungan peradilan umum, yang bertugas dan berwenang untuk memeriksa dan memutus ditingkat pertama perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta di tingkat pertama dan terakhir perselisihan serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial di tempuh apabila penyelesaian melalui bipartit, konsoliasi atau arbitrase dan mediasi tidak tercapai, maka salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial. Penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial ini dapat ditempuh sebagai alternatif terakhir sehingga secara hukum bukan merupakan kewajiban tetapi merupakan hak bagi para pihak.