

ABSTRAK

ANALISIS PUTUSAN PENGADILAN NEGERI MEDAN NOMOR:144/PDT.SUS-PHI/2018/PN.MDN TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK OLEH PENGUSAHA YANG TIDAK MEMBERIKAN HAK PEKERJA

Roy They Simsal Tumanggor *
Dr. Siti Nurhayati, S.H., M.H **
Dina Andiza, SH, M.Hum **

Hubungan ketenaga kerjaan merupakan suatu perikatan antara pengusaha dan pekerja yang dimana pengusaha memberikan pekerjaan terhadap pekerja yang dengan mempuat suatu kontrak kerja sedangkan pekerja memberikan barang dan jasa dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh suatu perusahaan tersebut. Apabila terjadi perselisihan antara pekerja dengan pengusaha maka harus menyelesaikan perselisihan tersebut secara mediasi dan apabila tidak menemukan titik penyelesaian maka akan di selesaikan di peradilan Perselisihan Hukum Industrial.

Dari latar belakang tersebut memiliki permasalahan yang akan dibahas yaitu, bagaimana pengaturan ketenagakerjaan berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia, faktor apa saja yang menyebabkan putusnya hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha yang tidak memberikan hak pekerja menurut Putusan Nomor:144/PDT.SUS-PHI/2018/PN.MDN, analisis Putusan Nomor:144/PDT.SUS-PHI/2018/PN.MDN.

Penelitian ini adalah penelitian Hukum Normatif yaitu penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif, yang mana dalam analisis ini penulis akan menganalisis mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Pengusaha Yang Tidak Memberikan Hak Pekerja.

Dalam pengaturan tenaga kerja di Indonesia kita harus meninjau terlebih dahulu tetang perjanjian kerjanya, hak para pihak dalam menjalankan perkerjaan, kewajiban para pihak dalam menjalankan pekerjaan. faktor apa saja peyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja secara sepihak berdasarkan prosedur, penyebab, dan pertanggung jawaban dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja.

Dalam analisis ini dapat disimpulkan bahwa dalam pemutusan hubungan kerja dengan sepihaka yang dilakukan oleh PT. UNIBIS belum menjalankan ketentuan yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha, Dan Hak Pekerja.

* Mahasiswa Fakultas Sosial Sains Program Studi Ilmu Hukum UNPAB Medan

** Dosen Fakultas Sosial Sains Program Studi Ilmu Hukum UNPAB, Dosen Pembimbing I & II

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Keaslian penelitian.....	8
F. Tinjauan Pustaka.....	13
G. Metode Penelitian.....	18
H. Sistematika Penulisan.....	22
BAB II PENGATURAN TENTANG TENAGA KERJA BERDASARKAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN DI INDONESIA.....	24
A. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja.....	24
B. Hak Tenaga Kerja Dalam Menjalankan Hubungan Kerja.....	30
C. Kewajiban Tenaga Kerja dan Kewajiban Pemberi Kerja.....	34
BAB III FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK OLEH PENGUSAHA YANG TIDAK MEMBERIKAN HAK PEKERJA MENURUT PUTUSAN NOMOR. 144/PDT.SUS PHI/2018/PN.MDN.....	38
A. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja.....	38

	B. Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Pengusaha.....	42
	C. Pertanggungjawaban Perusahaan Dalam Melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja.....	47
BAB IV	ANALISIS TERHADAP PUTUSAN PENGADILAN NEGERI MEDAN No. 144/PDT.SUS-PHI/2018/PN.MDN.....	52
	A. Posisi Kasus Terhadap Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor. 144/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn.....	52
	B. Analisis Terhadap Pertimbangan Majelis Hakim.....	59
	C. Analisis Penulis Terhadap Terhadap Putusan Nomor. 144/Pdt.SUS- PHI/2018/PN.MDN.....	62
BAB V	PENUTUP.....	66
	A. Kesimpulan.....	65
	B. Saran.....	66
	DAFTAR PUSTAKA.....	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kesejahteraan telah menjadi kata yang paling populer sebagai ukuran dari sebuah pola hubungan kerja yang dibangun antara pengusaha dan pekerja. Pada prinsipnya, kesejahteraan bukan hanya dimaknai menjadi hal yang harus diberikan kepada salah satu pihak saja, namun pengusaha maupun pekerja sama-sama memiliki hak untuk menjadi sejahtera. Pada konteks hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, harus memuat syarat-syarat kerja yang mendukung dalam tercapainya sebuah kesejahteraan. Melalui syarat kerja tersebut kemudian diatur mengenai hak dan kewajiban dari masing-masing pihak baik pekerja maupun pengusaha untuk menciptakan pola hubungan kerja dalam bingkai Hubungan Industrial yang harmonis.¹

Tenaga kerja merupakan seseorang atau sekelompok orang yang melakukan pekerjaan terhadap suatu perusahaan yang dimana memberikan hasil terhadap perusahaan tersebut yang dimana menghasilkan barang atau jasa untuk kepentingan

¹ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenaga Kerjaan Di Indonesia*, Rhineka Cipta, Jakarta, 2010, hal. 3

peribadi maupun untuk masyarakat.² Dalam Undang-Undang yang baru tentang ketenagakerjaan, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerjajuga memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.³

Pada pengertian yang lain, hubungan antara pengusaha dan pekerja disebut juga dengan relasi antara buruh dan majikan.⁴ Istilah tersebut dimaksudkan untuk lebih menitik beratkan terhadap hal yang berkaitan dengan hubungan kerja yang dibangun kedua belah pihak. Bukan itu saja, bahkan istilah relasi buruh dan majikan menjadi istilah yang mampu mengakomodir hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan pemberi kerja, sekaligus berkenaan dengan hak dan kewajiban keduanya baik di sektor formal maupun informal.

Namun dalam permasalahan umumnya dalam hubungan ketenaga kerjaan antara pekerja dengan pengusaha masih banyak pengusaha yang belum menerapkan rasa keadilan terhadap pengusaha dan pekerja, seperti halnya penerapan hak pekerja dalam

² Dendi Sugono, <https://www.artikelsiana.com/2017/12/pengertian-tenaga-kerja-jenis-jenis>, diakses tgl 27 mei 2019, pk1 21:45 WIB

³ Sendjun H. Manulang, *Op. Cit*, hal. 4

⁴ Anne Friday Safaria, Dadi Suhandi, Selly Rianawanti, *Hubungan Perburuhan di Sektor Informal: Permasalahan dan Prospek*, AKATIGA, Bandung, 2008, hal. 10

menjalankan kebutuhan hidupnya seperti yang telah diatur dalam Peraturan Perundang-Undangan Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dimana di dalamnya telah diatur mengenai seperti hak karyawan dalam mendapatkan upah, hak karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik, mendapatkan tunjangan di hari besar, mendapatkan cuti bekerja dan lain sebagainya.

Faktanya pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha) karena pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, terlebih lagi yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha.⁵

Upaya penjaminan kesejahteraan pekerja dalam konteks hubungan industrial adalah dengan memberikan perlindungan secara utuh baik pada hubungan kerja, waktu kerja, pengupahan dan jaminan sosial. Meskipun peran dan tanggung jawab mengenai persoalan pemenuhan upah dan jaminan sosial dianggap bukan hanya kewajiban pengusaha, akan tetapi pemerintah memiliki peran penting dalam

⁵ Asyhadie Zaeni, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hal. 177.

menetapkan komponen atau besaran minimum nilai upah layak serta pelaksanaan sistem jaminan sosial secara menyeluruh yang dapat diakses oleh pekerja.⁶

Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, telah mengatur tentang ketenagakerjaan antara segala hal yang berhubungan dengan pengusaha dan karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut, di mana dalam melaksanaannya perusahaan tersebut harus mengayomi dan memberikan hak terhadap tenaga kerja, baik sebelum, selama dan sesudah masa bekerja. Salah satu peraturan yang ada di dalam Paket Kebijakan Ekonomi Keempat adalah disahkannya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang merupakan implementasi dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terbitnya PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan sudah ditunggu sejak 12 tahun lalu akhirnya terbit 23 Oktober 2015. PP ini merupakan turunan dari UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang sudah dibahas sejak pemerintah sebelumnya. PP Nomor 78 tahun 2015 diterbitkan pemerintah mengacu kepada Paket Kebijakan Ekonomi Jilid IV, di mana Pemerintah menitikberatkan pada persoalan ketenagakerjaan, yaitu mendorong pengupahan yang adil, sederhana, dan terproyeksi.⁷

Dalam perkembangannya, tentang permasalahan Tenaga Kerja, adalah merupakan persoalan yang sangat krusial karena menyangkut kelayakan hidup dari

⁶ Indrasari Tjandraningsih, Rina Herawati, *Mnujuh Upah Layak: Survey Upah Buruh Tekstil dan Germen di Indonesia*, Akatiga, Bandung, 2009, hal. 73.

⁷ Richard Ghufron, Hamidah Nayati Utami, Arik Prasetya, *Resistensi Buruh Terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan*, Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)|Vol. 63 No. 1, 2018, hal. 66

tenaga kerja yang dilindungi oleh Hak Asasi Manusia. Tenaga kerja bersifat umum tidak melihat tingkatan termasuk level direksi wajib mendapatkan kesejahteraan dari perusahaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Dikarenakan apabila dalam suatu perusahaan melakukan PHK maka akan mengakibatkan banyaknya pengangguran. Jadi, pemerintah, pengusaha, pekerja dan serikatnya sebaiknya mengupayakan agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja.⁸

Pada tahun 2018 lalu, telah terjadi pemutusan hubungan kerja yang dialami oleh Muhammad Ali yang bekerja di perusahaan PT. Universal Indofood Product (UNIBIS). Dimana PT. Universal Product (UNIBIS) melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap muhammad Ali dikarenakan alasan, muhammad Ali mengajukan usulan istirahat 2 (dua) hari terhadap PT UNIBIS. Usulan tersebut ditanggapi dengan baik oleh pihak perusahaan namun entah apa alasannya usulan tersebut dibatalkan dengan alasan produksi penuh, seminggu dari pengusulan cuti istirahat Muhammad Ali disuruh untuk menghadap namun dalam pembahasan tersebut Muhammad Ali disuruh untuk mengajukan surat pengunduran diri dari perusahaan tersebut dengan alasan melakukan pelanggaran berat dengan dalil tidak membersihkan gudang, mengirimkan foto yang tidak sopan terhadap pimpinan perusahaan, serta dalam pemutusan tersebut tidak dilaksanakan mediasi.⁹

⁸ Nikodemus Maringan, *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Hukum Legal Opinion, Edisi 3, Volume 3, 2015, hal. 2.

⁹ Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor : 144/Pdt.Sus-Phi/2018/Pn.Mdn

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor : 144/Pdt.Sus-Phi/2018/Pn.Mdn Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Pengusaha Yang Tidak Memberikan Hak Pekerja.**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaturan Tentang Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia?
2. Apa faktor penyebab pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha yang tidak memberikan hak pekerja Nomor. 144/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak?
3. Bagaimana analisis Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor. 144/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak?

C. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian memiliki tujuan, adapun tujuan yang hendak dicapai dalam proposal skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaturan tentang tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di indonesia.

2. Untuk mengetahui faktor penyebab pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha yang tidak memberikan hak pekerja.
3. Untuk mengetahui terhadap Putusan Pengadilan Negeri Medan No. 144/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak?

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Manfaat akademis merupakan syarat dalam menyelesaikan program pendidikan Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran secara teoritis kepada disiplin ilmu hukum sehingga dapat berguna bagi pengembangan Hukum Perdata di Indonesia, khususnya dalam Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak oleh Pengusaha yang tidak memberikan Hak Pekerja dan menurut Peraturan Perundang-Undangan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Manfaat Praktis

Manfaat Praktis diharapkan dapat diambil oleh pembuat kebijakan dalam penegakan hukum dan masyarakat secara keseluruhan, khususnya dalam analisis putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor: 144/PDT.SUS-

PHI/2018/PN.MDN tentang Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak oleh Pengusaha yang tidak memberikan Hak Pekerja dan terhadap Peraturan Perundang-Undangan Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang artinya bahwa penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh masyarakat dalam kehidupan sehari-hari.

E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan penelusuran dan informasi tentang keaslian penelitian yang dilakukan, belum ada peneliti secara spesifik mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Pengusaha Yang Tidak Memberikan Hak Pekerja, , namun ada beberapa penelitian yang mendekati judul dan rumusan masalah, antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ardiantha Putera Sembiring, Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Tahun 2015 dengan judul penelitian,¹⁰ yaitu “Analisis Yuridis Terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Atas Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Mengundurkan Diri”.

 - Peneliti mengambil rumusan masalah, yaitu;
 - 1) Bagaimana pengaturan pemutusan hubungan kerja dengan alasan mengundurkan diri?

¹⁰ Ardiantha Putera Sembiring, *Analisis Yuridis Terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Atas Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Mengundurkan Diri*, Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, 2015.

- 2) Apakah pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI Dalam Putusan PHI Nomor: 60/G/2012/PHI.Mdn yang menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja para Penggugat dikualifikasikan sebagai Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan pengunduran diri sudah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku?
- 3) Apakah putusan Mahkamah Agung yang membatalkan Putusan PHI pada Pengadilan Negeri Medan Nomor: 60/G/2012/PHI.Mdn dalam kasus perkara Nomor : 37 K/PDT.SUS/2013 sudah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku?

Kesimpulan pada penelitian tersebut menyatakan:

- 1) Pengaturan PHK dengan alasan mengundurkan diri atas kemauan sendiri telah diatur dalam pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pengaturan mengenai hak-hak PHK dengan alasan mengundurkan diri tidak mendapatkan pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja sehingga menyebabkan hak penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan tidak dapat dilaksanakan sebagaimana telah diatur dalam Pasal 154 ayat (4).
- 2) Pertimbangan Majelis Hakim tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Disebabkan karena diterimanya uang pisah dan surat keterangan yang dikeluarkan oleh tergugat secara sepihak tanpa menyertakan surat pengajuan permohonan pengunduran diri yang

diajukan dan ditandatangani oleh pekerja/buruh sesuai ketentuan Pasal 162.

- 3) Mengenai bahwa Putusan Mahkamah Agung dalam perkara No. 37 K/PDT.SUS/2013 yang dalam amar putusannya membatalkan putusan pada tingkat Pengadilan Hubungan Industrial dan menyatakan Majelis Hakim PHI telah salah menerapkan hukum dan tidak cermat dalam pembuktian untuk memutus perkara tersebut, sudah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Rika Jamin Marbun, Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Tahun 2017 dengan judul penelitian,¹¹ yaitu “Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit Perusahaan Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Kabupaten Deli Serdang”.

- Peneliti mengambil rumusan masalah, yaitu:

- 1) Bagaimana keberadaan Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit perusahaan di Kabupaten Deli Serdang?
- 2) Bagaimana peran dan fungsi Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial?
- 3) Bagaimana sanksi dan pelaksanaan sanksi dalam Pasal 190 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap perusahaan yang tidak membentuk Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit ?

¹¹ Rika Jamin Marbun, *Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit Perusahaan Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Kabupaten Deli Serdang*, Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, 2017.

Kesimpulan pada penelitian tersebut

- 1) menyatakan bahwa sebanyak 669 perusahaan yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang hanya 15 perusahaan yang memiliki LKS Bipartit. Keberadaan LKS Bipartit di Kabupaten Deli Serdang yang sebesar 2% ini dirasakan manfaatnya dalam mencegah terjadinya perselisihan di perusahaan.
 - 2) LKS Bipartit yang berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan adalah sebagai antisipasi terhadap timbulnya perselisihan yang berperan dalam mengurangi perselisihan industrial.
 - 3) Sanksi bagi perusahaan yang memperkerjakan pekerja/buruh 50 orang atau lebih adalah sanksi administrasi sebagaimana diatur dalam Pasal 190 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Buchori Muslim Wibowo, Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Tahun 2018 dengan judul penelitian,¹² yaitu “Analisis Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹² Buchori Muslim Wibowo, *Analisis Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Hukum Perdata (Studi Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 1065K/PDT.SUS-PHI/2016)*, Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, 2018.

Dalam Perspektif Hukum Perdata (Studi Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 1065K/PDT.SUS-PHI/2016)”.

- Peneliti mengambil rumusan masalah, yaitu:

- 1) Bagaimana pengaturan tentang perjanjian kerja?
- 2) Bagaimana pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia?
- 3) Bagaimana analisis yuridis Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor 1065K/Pdt.Sus-PHI/2016?

- Kesimpulan pada penelitian tersebut menyatakan:¹³

- 1) Bahwa perjanjian hubungan kerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja terhadap karyawan yang dimana hak dan kewajibannya telah di atur dalam pasal 50 Peraturan Perundang-Undangan RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan,
- 2) Berdasarkan undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan industrial yang dimana dapat diselesaikan melalui dua jalur yakni penyelesaian secara (nonlitigasi) atau diluar pengadilan dan (litigari) atau penyelesaian melalui pengadilan.
- 3) Dalam putusan tersebut hakim mengabulkan gugatan sebagian dan menghukum tergugat untuk membayar hak-hak penggugat akibat PHK berupa uang pesangon serta membebankan biaya perkara kepada negara sebesar Rp. 311.000,00 (tiga ratus sebelas ribu rupiah).

¹³ Sutedi Adrian, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal. 10

F. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Analisis

Analisis merupakan suatu usaha dalam mengamati secara detail pada suatu hal atau benda dengan cara menguraikan komponen-komponen pembentuknya atau menyusun komponen tersebut untuk dikaji lebih lanjut. Kata analisa atau analisis banyak digunakan dalam berbagai bidang ilmu pengetahuan, baik ilmu bahasa, alam dan ilmu sosial. Di dalam semua kehidupan ini sesungguhnya semua bisa dianalisa, hanya saja cara dan metode analisisnya berbeda-beda pada tiap bagian kehidupan. Untuk mengkaji suatu permasalahan, dikenal dengan suatu metode yang disebut dengan metode ilmiah.¹⁴

Menurut Gorys Keraf, analisa adalah sebuah proses untuk memecahkan sesuatu ke dalam bagian-bagian yang saling berkaitan satu sama lainnya. Sedangkan menurut Komarrudin mengatakan bahwa analisis merupakan suatu kegiatan berfikir untuk menguraikan suatu keseluruhan menjadi komponen sehingga dapat mengenal tanda-tanda dari setiap komponen, hubungan satu sama lain dan fungsi masing-masing dalam suatu keseluruhan yang terpadu.¹⁵

¹⁴ Adzikra Ibrahim, *Analisis Menurut Para Ahli*, <https://Pengertiandefinisi.Com/Pengertian-Analisa-Menurut-Ahli/>, Diakses, tgl 04 Juli 2019, pkl. 21:30 WIB.

¹⁵Gorys Keraf, *Pengertian Analisis*, [www.http://pengertiandefinisi.com](http://pengertiandefinisi.com), Diakses tgl 04 Juli 2019, pkl 21:45 WIB.

2. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu; pekerja, pegawai. Seperti contoh suatu perusahaan yang mempekerjakan karyawan dalam menyelesaikan proyek barang atau melakukan pembangunan baik dari sektor perekonomian dan sektor lainnya. Serta seseorang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.¹⁶

Tenaga kerja merupakan penduduk atau orang yang memberikan jasa dalam melaksanakan pekerjaan disuatu perusahaan baik kelompok maupun perseorangan. Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 ayat (2) disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹⁷

Menurut Agusmidah tenaga kerja (*mom power*) adalah penduduk yang sedang atau sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan, dan yang sedang melakukan kegiatan lain, seperti bersekolah dan pengurus rumah tangga.¹⁸ Melaksanakan tugasnya atau melaksanakan pekerjaan diaman telah ditentukan dalam umurnya dan usia dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pendapat Mulyadi bahwa tenaga kerja (*mom power*) pada dasarnya adalah penduduk dalam usia kerja yang berusia 15 sampai dengan 64

¹⁶ Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Pengertian Tenaga Kerja*, <https://kbbi.web.id/tenaga-kerja>, Diakses tgl 27 Mei 2019 pk1 21:30 WIB

¹⁷ Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Vol 17 No 6, 2011, hal 708

¹⁸ Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hal. 6

tahun atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dimana mampu menghasilkan atau memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.¹⁹

Berdasarkan uraian diatas bahwasanya tenaga kerja atau orang yang melakukan pekerjaan tersebut telah mencakup segala pekerjaan yang dilakukan sehingga telah mencapai hasil produksi yang diarahkan baik berwujud jasa, fisik maupun mental.

3. 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.²⁰

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.

¹⁹ S. Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Prespektif Pembangunan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012, hal. 59

²⁰ Amran Basri, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan di Indonesia*, Fakultas Tjut Nyak Dhien, Medan, 2008, hal. 77.

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.²¹

4. Pengertian Pengusaha

Pengusaha merupakan seseorang yang memberikan pekerjaan (upah atau gaji),²² atau seseorang yang memimpin suatu perusahaan dan memberikan pekerjaan terhadap orang lain untuk menghasilkan barang dan jasa dalam menjalankan suatu perusahaan tersebut menjadi lancar.

²¹ Iman Soepomo, *Pengantar hukum Perburuhan*, Djambahan, Jakarta, 2008

²² Tim Redaksi Kamus Bahasa Indonesia, *Kamus Bahasa Indonesia*, Pusat Bahasa, Jakarta, 2008, hal. 899

Menurut ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 5 menyebutkan bahwa pengusaha adalah:²³

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

Pada prinsipnya pengusaha adalah yang menjalankan perusahaannya baik milik sendiri ataupun bukan. Sebagai pemberi kerja, pengusaha adalah seorang pengusaha dalam hubungan pekerja. Sedangkan pengusaha dapat disimpulkan adalah orang yang memperkerjakan orang untuk dirinya dengan memberikan upah sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati kedua belah pihak.

5. Pengertian Hak Pekerja

Hak pekerja dalam bahasa Indonesia, Hak yaitu milik, kepunyaan serta kewenangan sedangkan pekerja, yaitu sekumpulan orang yang merupakan kesatuan untuk melakukan sesuatu.²⁴ Sehingga hak pekerja merupakan suatu

²³ Abby Tabrani, *Hukum Perburuhan/Ketenagakerjaan Dalam Kumpulan Tulisan Panduan Hukum Indonesia*, YLBHI dan PSHK, Jakarta, 2009, hal. 5

²⁴ Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Pengertian Pekerja*, https://kbbi.web.id/hak_pekerja, Diakses tgl 27 Mei 2019 pk1 08: 23 WIB.

kesatuan untuk mendapatkan hasil dari usaha yang telah dilakukannya dalam suatu pekerjaan, yang dimana dalam hak pekerja yang bekerja dalam suatu pekerjaan berhak untuk mendapatkan kewenangan seperti yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenaga kerjaan.

Dalam Undang-Undang yang baru tentang ketenagakerjaan, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja juga memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.²⁵

G. Metode Penelitian

1. Sifat Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu, untuk menentukan ada tidaknya hubungan

²⁵ Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Renika Cipta, Jakarta, 2008, hal. 3.

antara suatu gejala dengan gejala lain dalam masyarakat.²⁶ Penelitian deskriptif adalah penelitian yang hanya semata-mata melukiskan obyek atau peristiwanya tanpa suatu maksud untuk mengambil kesimpulan yang berlaku secara umum. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis putusan Pengadilan Negeri Medan No. 144/PDT.SUS-PHI/2018/PN.MDN. Menurut Husein Umar deskriptif adalah “menggambarkan sifat sesuatu yang berlangsung pada saat penelitian dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu”.²⁷

2. Jenis Penelitian

Penelitian ini akan disusun dengan menggunakan tipe penelitian normatif, yaitu penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif.²⁸

Penelitian dalam penulisan skripsi ini diarahkan kepada penelitian hukum normatif dengan pendekatan studi kasus mengenai putusan Pengadilan Negeri Medan No. 144/PDT.SUS-PHI/2018/PN.MDN. Kasus yang diteliti berkaitan dengan perbuatan melawan hukum dalam sengketa Penyelesaian Hubungan Industrial. Penelitian hukum normatif disebut juga penelitian hukum doktrinal. Penelitian hukum jenis ini mengkonsepsikan hukum sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (law in books) atau hukum

²⁶ Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hal. 25-26.

²⁷ Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009, hal. 22.

²⁸ Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayu Media Publishing, Malang, 2008, Hal. 295

dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.²⁹

Pendekatan kasus (*case aproach*) dalam penelitian normatif bertujuan untuk mempelajari penerapan norma-norma atau kaidah hukum yang dilakukan dalam praktik hukum, terutama mengenai kasus yang telah diputus sebagaimana yang dapat dilihat dari yurisprudensi terhadap perkara yang menjadi fokus penelitian.³⁰

3. Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan adalah penelitian Pustaka (*Library Rescarch*), yaitu kepustakaan digunakan ketika calon peneliti mencari jawaban rumusan masalah pada sumber bacaan (refrensi), seperti literatur buku, majalah, jurnal, internet dan sumber lainnya.

4. Jenis Data

Sumber data penelitian pada umumnya dibedakan antara data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat (data primer) dan dari bahan-bahan pustaka (data sekunder)³¹. Metode penelitian hukm normatif hanya mengenal data sekunder saja. Data sekunder tersebut terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder yang terdiri dari.³²

²⁹ Amirudin dan Zainal Asikin, *Op. Cit*, hal. 118.

³⁰ Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, *Metodelogi Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Kencana, Jakarta, 2016, hal. 145.

³¹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009, hal.12.

³² Amiruddin dan Zainal Asikin, *Loc. Cit*, hal.31.

- a. Bahan Hukum Primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, terdiri dari: Norma kaidah dasar yaitu pembukaan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Republik Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta, Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor: 144/Pdt.Sus.PHI/2018/PN.Mdn
- b. Bahan Hukum Sekunder: yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, diantaranya: Buku-buku yang terkait dengan hukum, Artikel di jurnal hukum, Komentar-komentar atas putusan pengadilan, Skripsi dan Internet.
- c. Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk atau penjelesan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, diantaranya: Kamus Hukum dan Kamus Bahasa Indonesia serta Surat Kabar yang terlibat perbuatan melawan hukum

5. Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses untuk mengatur urutan data, mengorganisasikannya dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar.³³ Menurut Moleong, analisis data yaitu suatu proses yang merincikan proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yang menimbulkan suatu hipotesis (ide),³⁴ adapun analisis data yang

³³ Sofyan Zaibaski, *Metodologi Penelitian*, Pustaka Pelajar, Jakarta, 2012, hal. 3

³⁴ *Ibid*, hal. 4

saya gunakan dalam penulisan skripsi ini adalah Analisis Kualitatif, karena tanpa menggunakan rumusan statistik, sedangkan penggunaan angka-angka hanya sebatas pada angka peresentase diperoleh gambaran yang jelas dan mengenai masalah yang diteliti.³⁵ Sehingga dalam penelitian ini peneliti ingin membahas mengenai Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor 144/Pdt.SUS-PHI/2018/Pn.Mdn tentang Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini secara keseluruhan terbagi dalam 5 (lima) bab dan terdiri dari beberapa sub bab yang menguraikan permasalahan dan pembahasan secara tersendiri dalam konteks yang saling berkaitan satu sama lain. Sistematika penulisan skripsi ini secara terperinci adalah sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan yang terdiri dari Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Keaslian Penelitian, Tinjauan Pustaka, Metode Penelitian Dan Terakhir Dari Bab Ini Diuraikan Sistematika Penulisan Skripsi.

BAB II: Berisikan Pengaturan Tentang Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia, dimana dalam bab ini akan membahas. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja, Hak Tenaga Kerja Dalam

³⁵ Amirudin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hal. 25-26.

Menjalankan Hubungan Kerja, dan Kewajiban Tenaga Kerja Dan Kewajiban Pemberi Kerja.

BAB III: Berisikan tentang Faktor-Faktor Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Pengusaha Yang Tidak Memberikan Hak Pekerja menurut putusan Nomor: 144/Pdt.SUS-PHI/2018/PN.MDN. yang terdiri dari Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja, Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Pengusaha, dan Pertanggungjawaban Perusahaan Dalam Melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja.

BAB IV: Berisikan tentang Analisis Terhadap Putusan Pengadilan Negeri Medan No. 144/Pdt.SUS-PHI/2018/PN.MDN. yang Terdiri Dari Posisi kasus terhadap putusan pengadilan negeri medan No. 144/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn, Analisis Terhadap Pertimbangan Majelis Hakim Dan Analisis Penulis Terhadap Putusan Nomor. 144/Pdt.SUS-PHI/2018/PN.MDN

BAB V: Penutup yang terdiri dari Kesimpulan dan Saran.

BAB II

PENGATURAN TENTANG TENAGA KERJA BERDASARKAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN DI INDONESIA

A. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja diatur dalam bab IX Undang-Undang Ketenaga kerjaan tahun 2003. Dalam pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat suatu syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.³⁶

Sedangkan dalam pasal 1601a KUH Perdata menyatakan bahwa pengertian perjanjian kerja, yaitu:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, yaitu pekerja, mengikatkan dirinya untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu”.

“Berdasarkan Pasal 1320 KUH Perdata, untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat, yaitu:

- a. Kesepakatan antara kedua belah pihak
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian

³⁶ F.X. Djumialdji, S.H., M.Hum, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hal. 7

- c. Sesuatu hal tertentu, dalam hal ini untuk menerima karyawan atau memperkerjakan karyawan
- d. Suatu sebab atau hal yang diwenangkan”

Perjanjian kerja melahirkan hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Tiga unsur inilah yang membedakan antara hubungan kerja di satu sisi dengan hubungan hukum di sisi lainnya. Hubungan hukum yang dilekati 3 (tiga) unsur ini merupakan hubungan kerja.³⁷

Jenis, ruang lingkup, dan keluasan pekerjaan amat beragam. Oleh karena itu, bisa dimengerti kalau Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak merinci makna pekerjaan. Politik hukum seperti ini dimaksudkan agar undang-undang tersebut dapat mengikuti perkembangan zaman. Undang-undang hanya menentukan jika perjanjian kerja disebut secara tertulis, maka harus dimuat:³⁸

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan
- d. Tempat pekerjaan
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya

³⁷ Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, PT Indeks, Jakarta, 2011, hal. 28

³⁸ Lamudin Finoza, *Aneka Surat Sekretaris Dan Bisnis Indonesia*, Diksi Insan Mulia, Jakarta, 2009, hal. 224

- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Adanya syarat dalam huruf f, yaitu tentang syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja memperjelas sesuatu yang harus dilakukan atau dikerjakan oleh pekerja. Sesuatu yang harus dikerjakan oleh pekerja berarti kewajiban pekerja untuk kepentingan pengusaha, dalam arti sempit, sesuai dengan perjanjian kerja adalah pekerjaan. Di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata pekerjaan dipadankan dengan tugas kewajiban³⁹ atau melaksanakan suatu pekerjaan yang telah diberikan oleh pemberi kerja.

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan pengusaha dan pekerja atau buruh supaya melaksanakan pekerjaan terjalin dengan baik maka akan harus dibuat perjanjian kerja, karena pada aturannya pelaksanaan perjanjian kerja akan terjalin dengan baik apabila sepenuhnya kedua belah pihak setuju tanpa adanya paksaan. Perjanjian kerja dapat dibuat baik secara tertulis maupun lisan. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis maupun lisan harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Secara yuridis, berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (15) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan

³⁹ Kamus Besar Bahasa Indonesia (disingkat KBBI), Balai Pustaka, Jakarta, 2010, hal. 428

perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.⁴⁰ Pengertian tersebut memiliki arti bahwa hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan adanya perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah. Pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang memuat unsur pekerja, upah, dan perintah.⁴¹

Berdasarkan ketentuan Pasal 50 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan hubungan kerja merupakan hubungan yang terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan, hanya perbedaannya perjanjian kerja secara tertulis sebagaimana dalam ayat (2) harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Unsur utama yang terkandung berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni :⁴²

- a. perjanjian;
- b. antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja;
- c. memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

⁴⁰ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia, Bogor, 2009, hal.88.

⁴¹ *Ibid*, hal. 88

⁴² Asri Wijayati, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal.

Selain unsur-unsur di atas, ada pula empat (4) unsur lain yang harus dipenuhi dalam melakukan perjanjian kerja yang menimbulkan terjadinya hubungan hukum antara pengusaha/pemberi kerja dan pekerja/buruh. Berdasarkan pengertian tersebut jelas dimaksud bahwa apabila berbicara mengenai hubungan kerja tentu tidak dapat dipisahkan dari perjanjian kerja karena syarat adanya hubungan kerja harus ada perjanjian kerja adapun unsur-unsur dari hubungan kerja adalah:

1. Adanya Unsur Pekerjaan Atau *Work*

Dalam suatu hubungan kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Pada dasarnya sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan langsung terhadap dengan keterampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut akan putus demi hukum.⁴³

2. Adanya Unsur Perintah Atau *Command*

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya. Pada dasarnya unsur perintah memiliki peranan pokok, karena tanpa adanya perintah maka tidak adanya

⁴³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi ke-12, PT. Rajagrafindo Persada, Depok, 2014, hal.63.

perjanjian kerja. Adanya unsur perintah ini mengakibatkan kedudukan kedua belah pihak menjadi tidak seimbang, apabila kedudukan para pihak tidak seimbang maka terdapatlah hubungan bersubordinasi maka disitu pula terdapat perjanjian kerja.⁴⁴

3. Adanya Upah Atau *Pay*

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.⁴⁵

Undang-undang No. 13 Tahun 2003, menjelaskan “upah adalah hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.⁴⁶

⁴⁴ Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing Jakarta, 2009, hal.39.

⁴⁵ Lalu Husni, *Op.Cit*, hal. 64

⁴⁶ Husni Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hal. 54-55.

B. Hak Tenaga Kerja Dalam Menjalankan Hubungan Kerja

1. Hak Dalam Waktu Kerja

Berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 menyatakan bahwa, pekerjaan merupakan hak azasi manusia. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 2 yang dimaksud dari tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.⁴⁷ Dengan demikian tenaga kerja merupakan roda penggerak utama perekonomian bangsa Indonesia.

Menurut Undang-Undang No. 39 tahun 2004 Pasal 8, yaitu setiap pekerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk : Hak pertama yang akan dibahas adalah waktu kerja yang dimiliki oleh pegawai. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 77 disebutkan, ketentuan waktu kerja ialah tujuh jam sehari atau 40 jam seminggu yang berlaku untuk perusahaan yang memberlakukan enam hari kerja dalam seminggu. Ataupun delapan jam sehari atau 40 jam seminggu yang berlaku untuk masa kerja lima hari dalam seminggu.

Diluar itu, maka harus dianggap sebagai waktu lembur, dan pekerja berhak mendapatkan upah lembur. Aturan terkait waktu lembur juga tertulis dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu maksimal tiga jam dalam sehari, atau 14

⁴⁷ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008, hal. 5

jam dalam seminggu. Bicara tentang waktu kerja, ada waktu lain yang juga menjadi hak pekerja dan diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu waktu cuti. Berbagai keperluan pribadi terkadang memang memerlukan waktu lebih dalam menyelesaikannya. Atau hanya bisa dikerjakan di hari kerja, atau hal tak terduga yang memang mengharuskan kita untuk tidak masuk kerja.

Maka dari itu, diperlukanlah waktu cuti. Namun yang harus menjadi catatan adalah waktu cuti hanya bisa didapatkan oleh pegawai yang telah bekerja dengan jangka waktu 12 bulan, dengan jatah 12 hari pertahun. Akan tetapi, hal ini dapat disesuaikan dengan perjanjian ataupun peraturan kerja yang berlaku di tiap perusahaan.

2. Hak Atas Kesejahteraan

Poin selanjutnya terkait hak pekerja adalah hak atas kesejahteraan mereka beserta dengan keluarganya. Setiap pekerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja dan upaya peningkatan kesejahteraan. Salah satunya dapat dilakukan dengan pembuatan koperasi pekerja ataupun usaha produktif yang dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja.⁴⁸

Berdasarkan dari Undang-Undang Nomor. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:⁴⁹

⁴⁸ Dani Amran Hakim, *Budi Ispriyarso, Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Melalui Penerapan Corporate Social Responsibility Pada Suatu Perusahaan (Studi Penerapan Csr Di Pt. Great Giant Pineapple, Provinsi Lampung)*, Jurnal Law Reform, Volume 12, Nomor 2, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, 2016, hal 198

⁴⁹ Sharing Ilmu Hukum, *Jaminan Kesejahteraan yang diberikan terhadap Pekerja Kontrak dan Pekerja Tetap PT. Sanestri Bangun Jaya*, <https://serlania.blogspot.com/2012/01/jaminan-kesejahteraan-yang-diberikan.html>. Diakses tgl 14 Agustus 2019, pkl 14:50 WIB.

Pasal 99

- a. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- b. Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 100

- a. Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
- b. Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.
- c. Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 101

- a. Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, dibentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan.
- b. Pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh berupaya menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh, dan mengembangkan usaha produktif sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- c. Pembentukan koperasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. Upaya-upaya untuk menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dengan Peraturan Pemerintah.

3. Hak Pekerja Mendapatkan Upah

Upah yang menjadi hak buruh tertulis dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Upah ataupun penghasilan yang dapat memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk itu, pemerintah membuat peraturan terkait upah agar dapat memenuhi kehidupan layak para pekerja. Peraturan tersebut diantaranya berisi aturan terkait upah minimum yang ditentukan pemerintah berdasarkan kebutuhan layak hidup pekerja.⁵⁰

⁵⁰ Maria Farida, *Pengaturan eksistensi dan Fungsi Badan Kepegawaian Negara*, Hanggar Keraton, 2014, Yogyakarta, hal. 2

Undang-undang No. 13 Tahun 2003, menjelaskan “upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”⁵¹

Secara yuridis dalam hukum ketenagakerjaan kedudukan pengusaha dan pekerja adalah sama dan sederajat. Namun, secara sosiologis pada suatu kondisi tertentu kedudukan antara pekerja atau bisa dikatakan juga sebagai buruh dengan pengusaha tidak sama dan seimbang. Karena seringkali pekerja/buruh berada pada posisi yang lemah.⁵² Maka dari itu di dalam dunia ketenagakerjaan pekerja/buruh adalah kaum yang harus diberikan perlindungan terhadap hak-haknya. Hak-hak pekerja yang diatur dalam Undang-Undang Ketenaga Kerjaan terdapat pada Pasal 77 hingga Pasal 101 adalah meliputi hak-hak normatif buruh/pekerja.

4. Hak Mengenai Cuti

Hak pribadi yang satu ini tertuang dalam pasal 85 yang menyebutkan bahwa pada hari libur resmi Pekerja tidak diwajibkan bekerja, terkecuali ada persetujuan dengan pihak Perusahaan. Selain itu, diatur pula terkait perkosaan cuti khusus bagi Perempuan, jika yang bersangkutan tengah dalam kondisi tertentu, semisal:

⁵¹ Ashabul Kahpi, *Pengupahan : Tinjauan Terhadap Permasalahan Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jurisprudentie | Volume 5 Nomor 2, Makasar, 2018, hal .74

⁵² Fenny Natalia Khoe, *Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Volume 2 Nomor 1, 2013, hal. 3.

menstruasi, melahirkan, dan keguguran, serta cuti pribadi yang disesuaikan dengan aturan Perusahaan.⁵³

C. Kewajiban Tenaga Kerja Dan Kewajiban Pemberi Kerja

Perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dan pekerja dengan objek mengenai pekerjaan menimbulkan hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak. Hak dan kewajiban harus dipenuhi agar tercipta hubungan kerja yang serasi. Hak dari pihak yang satu merupakan kewajiban bagi pihak yang lainnya, demikian juga sebaliknya kewajiban pihak yang satu merupakan hak bagi pihak yang lainnya.

1. Kewajiban Buruh Atau Pekerja

a. Kewajiban Melakukan Pekerjaan

Melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan ijin pengusaha dapat diwakilkan. Hal ini berarti pekerjaan bersifat pribadi. Jadi jika pekerja meninggal dunia berarti perjanjian kerja akan berakhir dengan sendirinya.

b. Berkewajiban Untuk Mentaati Tata Tertib

Dalam melakukan pekerjaan buruh pekerja wajib mentaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut.

c. Kewajiban Membayar Ganti Rugi Dan Denda

⁵³ *Ibid*, Hal. 3

Jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

2. Kewajiban Pengusaha

a. Menyediakan Jaminan Ketenagakerjaan

Setiap perusahaan yang mempekerjakan pegawai harus menyediakan jaminan ketenagakerjaan kepada pegawainya. Mengenai jaminan ketenagakerjaan bisa ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Bentuk jaminan ini diturunkan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bekerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan. Dengan adanya BPJS ketenagakerjaan tenaga kerja merasa aman dalam menjalankan pekerjaannya dengan aman. Bagi pemberi kerja yang tidak mendaftarkan pekerjaannya akan mendapatkan hukuman berupa sanksi tertulis, teguran dan juga sanksi administratif. Sanksi administratif yang disebutkan tadi berupa tidak diberikannya perijinan terkait bidang usaha seperti ijin mendirikan bangunan, ijin melakukan tender proyek atau tidak diberi ijin untuk mempekerjakan tenaga kerja asing.⁵⁴

b. Berkewajiban Untuk Membayar Upah

Dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjaannya secara tepat waktu. Ketentuan tentang

⁵⁴ Riyan Sugandy, *Kewajiban Pekerja Terhadap Pekerjaannya*, Jurnal QERJA Empuwering Your Career Vol. 1, Nomor 2, 2019, hal. 4

upah ini juga mengalami perubahan pengaturan ke arah hukum publik. Hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar oleh pengusaha yang dikenal dengan nama upah minimum. Campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah ini penting guna menjaga agar jangan sampai besarnya upah yang diterima oleh pekerja terlalu rendah sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja meskipun secara minimum sekalipun.⁵⁵

c. Kewajiban Memberikan Istirahat Atau Cuti

Pihak majikan/pengusaha wajib untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam bekerja. Dengan cuti diharapkan gairah kerja akan tetap stabil dan untuk mengembalikan stamina badan.

d. Kewajiban Mengurus Perawatan Dan Pengobatan

Majikan atau pengusaha wajib mengurus perawatan atau pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan. Dalam perkembangannya, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan. Perlindungan tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, kematian telah dijamin melalui perlindungan Jamsostek

⁵⁵ Riyan Suganda, *Kewajiban Perusahaan dalam memberikan hak pekerja*, <https://www.qerja.com/journal/view/11506-apa-saja-kewajiban-perusahaan-terhadap-pekerjanya-rs07>. Diakses tgl 12 Agustus 2019, pkl 11:34 WIB.

sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek.

e. Kewajiban Memberikan Surat Keterangan

Kewajiban ini menentukan bahwa majikan atau pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan. Dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya masa kerja. Surat keterangan ini juga diberikan meskipun inisiatif pemutusan hubungan kerja datang dari pihak pekerja. Surat keterangan tersebut sangat penting artinya sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga ia diperlukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.⁵⁶

⁵⁶ Riyan Sugandy, *Loc. Cit*, hal.6

BAB III

FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK OLEH PENGUSAHA YANG TIDAK MEMBERIKAN HAK PEKERJA MENURUT PUTUSAN NOMOR: 144/Pdt.Sus-PHI/2018/Pn.Mdn

A. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah mengembalikan karyawan ke masyarakat. Oleh karena itu dalam pengembalian tenaga kerja/memutuskan hubungan kerja dengan perusahaan, perusahaan harus bertanggungjawab dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan tertentu yang timbul akibat dilakukannya tindakan pemutusan hubungan kerja. Di samping itu juga pengusaha harus menjamin agar karyawan yang dikembalikan harus berkondisi sebaik mungkin.⁵⁷

Adapun beberapa cara yang dilakukan dalam proses pemberhentian tenaga kerja atau karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, yaitu:

1. Bila kehendak perusahaan dengan berbagai alasan untuk memberhentikan dari pekerjaannya perlu ditempuh terlebih dahulu.
 - a. Adanya musyawarah atau pemberitahuan antara perusahaan dengan karyawan apabila ingin diberhentikan.
 - b. Apabila musyawarah yang dilakukan antara perusahaan dengan karyawan menemui jalan buntu dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja

⁵⁷ Abdul Khakim, *Alasan dan Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja*, <http://www.bikinsopprusahaan.com/2012/11/alasan-dan-prosedur-pemutusan-hubungan>, diakses tgl 16 Agustus 2019, pkl 18:17 WIB, hal. 1

2. Bagi karyawan yang melakukan pelanggaran berat maka dapat diproses lebih lanjut oleh perusahaan dalam tindakan pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja.
3. Bagi karyawan yang hendak pensiun dapat diajukan sesuai dengan peraturan. Demikian pula dengan karyawan yang akan mengundurkan diri dari perusahaan tersebut dengan atas kehendak karyawan makan di atas sesuai dengan peraturan perusahaan dan peraturan perundang-undangan.⁵⁸

Pengaruh pemberhentian terhadap karyawan yang dilakukan oleh suatu perusahaan, tentu sangat terpengaruh terhadap perusahaan terutama dengan masalah dana. Karena untuk melaksanakan pemberhentian hubungan kerja dengan karyawan perusahaan harus memberikan tunjangan-tunjangan lainnya terhadap karyawan yang di berhentikan. Begitu juga dengan perusahaan untuk mengambil karyawan baru, perusahaan juga harus mengeluarkan dana untuk kompensasi dan pengembangan karyawan.⁵⁹

Dengan adanya pemberhentian karyawan tersebut tentu juga sangat berpengaruh terhadap karyawan yang di berhentikan karena tidak dapat lagi untuk memenuhi kebutuhan secara maksimal untuk karyawan dan keluarganya. Atas dasar tersebut perusahaan harus mempertimbangkan berapa jumlah dana yang harus diberikan terhadap karyawan yang diberhentikan, agar karyawan yang di putuskan

⁵⁸ Sri Zulhartati, *Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan*, Jurnal FKIP, Universitas Tanjungpura, Pontianak, 2017, hal. 87

⁵⁹ *Ibid*, hal. 88

hubungan kerja dengan perusahaan dapat memenuhi kebutuhannya sampai tingkat dianggap cukup dan karyawan mendapat pekerjaan yang lain.

Undang-Undang telah menentukan secara tegas bahwa setiap perselisihan yang terjadi (perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja) antar pekerja dan pengusaha wajib hukumnya untuk diselesaikan sendiri oleh pihak-pihak yang berselisih, yaitu secara bipatrit sebelum menempuh jalur penyelesaian yang lainnya sebab tanpa adanya campur tangan dari pihak yang lain sehingga dapat hasil yang menguntungkan kedua belah pihak.⁶⁰ Penyelesaian perselisihan melalui bipatride harus mampu diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila pada jangka waktu tersebut belum mencapai kesepakatan, perundingan bipatride dianggap gagal.

Perundingan tersebut harus dibuat dalam bentuk suatu risalah yang harus ditandatangani oleh kedua belah pihak. Risalah tersebut antara lain harus memuat:

1. Nama lengkap dan alamat para pihak
2. Tanggal dan tempat perundingan
3. Pokok masalah atau alasan perselisihan
4. Pendapat para pihak
5. Kesimpulan atau hasil perundingan

⁶⁰ Ugo, dan M.H.Pujiyo, *Huukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hal. 54

6. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan. (Pasal 6 ayat (2) UU No. 2 Tahun 2004).⁶¹

Jika perundingan tersebut mencapai kesepakatan, hasil perundingan harus dituangkan ke dalam suatu Perjanjian Bersama (PB) yang ditandatangani oleh para pihak. Perjanjian Bersama tersebut, sebagaimana ketentuan pasal 1385 KUHPerduta akan mengikat para pihak sebagai undang-undang. Dan menurut Pasal 7 ayat (2) UU No. 2 Tahun 2004 perjanjian bersama tersebut menjadi hukum yang wajib dilaksanakan oleh kedua belah pihak. Perjanjian Bersama tersebut harus didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama. Dalam hal perjanjian bersama tidak dilaksanakan oleh salah ssatu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadila Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.

Dalam hal penyelesaian secara bipatrite tersebut gagal, salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihanya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui bipatride telah dilakukan.⁶²

⁶¹ Abdul Khakim, *Op. Cit*, hal. 197

⁶² Zaeni Asyhadie, 2008. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, hal. 159

B. Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Pengusaha

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pihak perusahaan dapat saja melakukan PHK dalam berbagai kondisi seperti di bawah ini:

1. Pengunduran Diri Secara Baik Dengan Kemauan Sendiri

Bagi pekerja yang mengundurkan diri secara baik-baik tidak berhak mendapat uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2). Yang bersangkutan juga tidak berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) tetapi berhak mendapatkan uang penggantian hak mendapatkan 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (4).⁶³

Apabila pekerja tersebut mengundurkan diri secara mendadak tanpa mengikuti prosedur sesuai ketentuan yang berlaku (diajukan 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri) maka pekerja tersebut hanya mendapatkan uang penggantian hak. Tetapi kalau mengikuti prosedur maka pekerja tersebut mendapatkan uang pisah yang besar nilainya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau peraturan perusahaan.

2. Pengunduran Secara Tertulis Atau Kemauan Sendiri Karena Berakhirnya Hubungan Kerja

Bagi pekerja kontrak yang mengundurkan diri karena masa kontrak berakhir, maka pekerja tersebut tidak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal

⁶³ Sugiarto Aritonang, *Dasar Hukum Perusahaan Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja*, <http://artonang.blogspot.co.id/2014/12/dasar-hukumperusahaan>, Diakses tgl 16 Agustus 2019, pk1 17:47 WIB.

154 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) juga uang pisah tetapi berhak atas penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156.

3. Pengunduran Diri Karena Mencapai Usia Pensiun

Mengenai batasan usia pensiun perlu disepakati antara pengusaha dan pekerja dan dituangkan dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan.

Pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan berdasarkan pasal 167 yakni:

“diakibatkan karna memasuki usia pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Batasan usia pensiun yang dimaksud adalah penentuan usia berdasarkan usia kelahiran dan berdasarkan jumlah tahun masa kerja.

Contoh :

Seorang pekerja dapat dikatakan pensiun apabila pekerja tersebut telah berusia 55 tahun. pekerja yang telah berusia 55 tahun tersebut akan secara otomatis dikategorikan pensiun walaupun masa kerjanya belum mencapai 25 tahun.

4. Pekerja Melakukan Kesalahan Berat

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila pekerjanya melakukan seperti yang telah diatur pada pasal 158 Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003, Kesalahan apa saja yang termasuk dalam kategori kesalahan berat?

- a. Pekerja telah melakukan penipuan, pencurian, penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan.
- b. Pekerja memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.

- c. Pekerja mabuk, minum-minuman keras, memakai atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat aktif lainnya, di lingkungan kerja.
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi, teman sekerja atau perusahaan di lingkungan kerja.
- f. Membujuk teman sekerja atau perusahaan untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang.
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau perusahaan dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
- j. Melakukan perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan yang diancam hukuman pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya berdasarkan kesalahan berat hanya dapat memperoleh uang pengganti hak sedang bagi pekerja yang tugas dan fungsi tidak mewakili kepentingan perusahaan secara langsung, selain memperoleh uang pengganti, juga diberikan uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).⁶⁴

5. Pekerja Ditahan Pihak Yang Berwajib

Berdasarkan pasal 160 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, menyatakan bahwa apabila karyawan/pekerja ditangkap oleh pihak yang berwenang tanpa ada pengaduan pengusaha. Pengusaha berhak untuk dapat melakukan pemutusan hubungan kerja selama 6 bulan tidak melakukan pekerjaan karena dalam proses pidana yang dilakukannya. Dalam ketentuan bahwa perusahaan wajib membayar

⁶⁴ Soedarjadi, *Hukum Ketenaga Kerjaan Di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Jakarta, 2008, hal. 105.

kepada pekerja atau buruh uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ditambah uang pengganti hak.

Untuk Pemutusan Hubungan Kerja ini tanpa harus ada penetapan dari lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial tetapi apabila Pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum 6 (enam) bulan dan pekerja dinyatakan tidak bersalah, perusahaan wajib mempekerjakan kembali.

6. Perusahaan Mengalami Kerugian

Apabila perusahaan bangkrut dan ditutup karena mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja. Syaratnya adalah harus membuktikan kerugian tersebut dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik. Dan perusahaan wajib memberikan uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan dan uang pengganti hak.

7. Pekerja Mangkir Turus Menerus

Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja apabila pekerja tidak masuk selama 5 hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi bukti-bukti yang sah meskipun telah dipanggil 2 kali secara patut dan tertulis oleh perusahaan. Dalam situasi seperti ini, pekerja dianggap telah mengundurkan diri. Keterangan dan bukti yang sah yang menunjukkan alasan pekerja tidak masuk, harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja masuk kerja dan untuk panggilan patut diartikan bahwa panggilan dengan tenggang waktu paling lama 3

hari kerja dengan di alamatkan pada alamat pekerja yang bersangkutan atau alamat yang dicatatkan pada perusahaan.

8. Pekerja Meninggal Dunia

Hubungan kerja otomatis akan berakhir ketika pekerja meninggal dunia. Perusahaan berkewajiban untuk memberikan uang yang besarnya 2 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak. Adapun sebagai ahli waris janda/duda atau kalau tidak ada anak atau juga tidak ada keturunan garis lurus keatas/kebawah selam tidak diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama.

9. Pekerja Melakukan Pelanggaran

Di dalam hubungan kerja ada suatu ikatan antara pekerja dengan perusahaan yang berupa perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat oleh perusahaan atau secara bersama-sama antara pekerja/serikat pekerja dengan perusahaan, yang isinya minimal hak dan kewajiban masing-masing pihak dan syarat-syarat kerja, dengan perjanjian yang telah disetujui oleh masing-masing pihak diharapkan didalam implementasinya tidak dilanggar oleh salah satu pihak.⁶⁵

⁶⁵ Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Pt. Bumi Aksara, Jakarta, 2008, hal. 5

C. Pertanggung Jawaban Perusahaan Dalam Melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja

Terjadinya pemutusan hubungan kerja maka dimulailah juga masa sulit bagi pekerja dan keluarganya. Oleh karena itu untuk membantu atau setidaknya tidaknya mengurangi beban pekerja yang di PHK, undang-undang mengharuskan atau mewajibkan pengusaha untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak.⁶⁶

Pasal 150 menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja hanya terjadi di suatu perusahaan yang badan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Alasan PHK berperan besar dalam menentukan apakah pekerja tersebut berhak atau tidak atas uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak. Peraturan mengenai uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak diatur dalam Pasal 156, Pasal 160 sampai dengan Pasal 169 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut UU No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, pihak perusahaan dapat bertanggung jawab dalam berbagai kondisi seperti di bawah ini:

1. Pengunduran diri secara baik-baik atas kemauan sendiri

⁶⁶ Nikodemus Maringan, *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion Edisi 3, Volume 3, 2015, Hal. 6

2. Pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri karena berakhirnya hubungan kerja
3. Pengunduran diri karena mencapai usia pensiun
4. Pekerja melakukan kesalahan berat
5. Pekerja ditahan pihak yang berwajib
6. Perusahaan bangkrut/perusahaan mengalami kerugian
7. Pekerja mangkir terus menerus
8. Pekerja meninggal dunia
9. Pekerja melakukan pelanggaran
10. Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan efisiensi

Menurut Prints Darwan dengan adanya hubungan kerja, maka pihak pekerja berhak atas upah sebagai imbalan dari pekerjaannya, sedangkan majikan/pengusaha berhak atas jasa/barang dari pekerjaan si pekerja tersebut sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati. Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang, melainkan ada hal-hal tertentu yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak supaya PHK itu tidak mencederai rasa keadilan diantara kedua belah pihak.⁶⁷

Dengan adanya pemberhentian karyawan tentu berpengaruh sekali terhadap perusahaan terutama masalah dana. Karena pemberhentian karyawan memerlukan dana yang cukup besar diantaranya untuk membayar pensiun atau pesangon

⁶⁷ Prints Darwan, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya, Bandung, 2010, hal. 132

karyawan dan untuk membayar tunjangan-tunjangan lainnya. Begitu juga pada saat penarikan kembali karyawan, perusahaan pun mengeluarkan dan yang cukup besar untuk pembayaran kompensasi dan pengembangan karyawan. Dengan adanya pemberhentian karyawan tersebut tentu sangat berpengaruh sekali terhadap karyawan itu sendiri. Dengan diberhentikan dari pekerjaannya maka berarti karyawan tersebut tidak dapat lagi memenuhi kebutuhan secara maksimal untuk karyawan dan keluarganya. Atas dasar tersebut, maka manajer sumber daya manusia harus sudah dapat memperhitungkan beberapa jumlah uang yang seharusnya diterima oleh karyawan yang berhenti, agar karyawan tersebut dapat memenuhi kebutuhannya sampai pada tingkat dianggap cukup.⁶⁸

Dalam pertanggung jawaban yang dilakukan oleh perusahaan dalam melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja yang diberikan kepada pekerja, perusahaan harus melaksanakan tanggung jawab seperti yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenaga kerjaan seperti:⁶⁹

1. Memberikan Uang Pesangon

Seorang Pekerja yang di PHK secara sepihak berhak mendapatkan uang pesangon. Hal ini sebagaimana telah diatur dalam Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Pesangon yang dimaksud meliputi atas gaji pokok dan tunjangan tetap, yang berisi komponen upah yang tetap dibayar meski yang bersangkutan absen bekerja.

⁶⁸ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Djambatan, Bandung, 2009, hal. 137

⁶⁹ Halim Ridwan, *Hukum perburuhan dalam Tanya jawab*, Ghalia Indonesia, 2010, hal. 90

2. Memberikan Uang Penghargaan Masa Kerja

Uang penghargaan masa kerja ini terdapat di Pasal 156 ayat (2) Undang Undang Ketenagakerjaan. Telah diatur bahwa yang berhak mendapatkan uang penghargaan ini adalah Karyawan yang masa kerjanya sudah sampai 4 tahun lebih.

3. Memberikan Uang Penggantian Hak

Selain kedua hal di atas, ada pula uang penggantian hak yang diatur negara dalam Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Ketenagakerjaan. Hak-hak yang bisa diganti dengan bentuk uang, adalah:

- a. Cuti Tahunan
- b. Biaya pulang bagi Pekerja dan Keluarganya (jika dari luar daerah)
- c. Hal-hal yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, sesuai aturan perusahaan

Selain ketiga hal di atas, ada aturan mengenai alasan pemecatan yang mempengaruhi jumlah uang pesangon, dan lain sebagainya. Aturan tertera di Pasal 164 ayat 3 UU Ketenagakerjaan, yang berbunyi:

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa

kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”⁷⁰

Dalam perjalanan pengawasan pengupahan terhadap tenaga kerja seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak adalah uang yang diberikan kepada buruh atau pegawai pada waktu terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh pihak majikan/ perusahaan yang didasarkan atas lamanya masa kerja yang telah ditempuh oleh buruh/ perusahaan yang bersangkutan dan besar imbalan per jam.⁸ Perhitungan uang pesangon yang ditetapkan berdasarkan pasal 156 ayat 2 Undang-Undang no. 13 tahun 2003 adalah:⁷¹

1. masa kerja kurang dari 1 tahun = 1 bulan upah
2. masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun = 2 bulan upah
3. masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun = 3 bulan upah
4. masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun = 4 bulan upah
5. masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun = 5 bulan upah
6. masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun = 6 bulan upah
7. masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun = 7 bulan upah
8. masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun = 8 bulan upah
9. masa kerja 8 tahun atau lebih = 9 bulan upah

⁷⁰ Siti Hadijah, *Mengenal Hak-Hak Pekerja Kantoran dan Manfaatnya*, <https://www.cermati.com/artikel/mengenal-hak-hak-pekerja-kantoran-dan-manfaatnya>, diakses tgl 15 Agustus 2019, pkl 17:47 WIB.

⁷¹ Nikodemus Maringan, *Loc. Cit*, hal. 6

BAB IV

ANALISIS TERHADAP PUTUSAN PENGADILAN NEGERI MEDAN NOMOR: 144/PDT.SUS-PHI/2018/PN. MDN

A. Posisi Kasus Terhadap Putusan Pengadilan Negeri Medan No. 144/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn

1. Para Pihak Yang Bersengketa

a. Pihak Penggugat

Muhammad Ali merupakan salah satu karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Universal Indofood Produk. Yang dimana Muhammad Ali mulai bekerja di perusahaan tersebut sejak 07 Desember 1993 hingga 16 September 2017 yang telah menjalani masa pekerjaan dengan perusahaan PT.Universal Indofood Produk sudah 23 tahun 9 bulan. Semasa bekerja dengan PT. Unibis tersebut Muhammad Ali menduduki jabatan sebagai Supervisor. Dan karir pekerjaan yang di jalani oleh Muhamamad Ali memiliki prestasi yang bagus dalam menjalankan perkerjaannya selama bekerja di perusahaan tersebut.

Pada suatuwaktu Muhammad Ali ingin cuti beristirahat selama 2 (dua) hari sehingga ia mengajukan permohonan cuti terhadap perusahaan PT. Universal Indofood Produk pada tanggal 5 september 2017 utuk cuti dari tanggal 16 dan 18 September 2017, dari permohonan yang di ajukan oleh Muhammad Ali tersebut di terima oleh PT. Unibis, namun entah apa alasannya permohonan tersebut dibatalkan dengan alasan banyak produksi yang segera diselesaikan oleh Muhammad Ali.

Dari alasan dari pihak PT. Universal Indofood Product tersebut dilihat dari hak pekerja atau buruh berdasarkan undang-undang ketenaga kerjaan dalam penerapan yang di laksanakan sudah bertentangan berdasarkan hak dan kewajiban tenagakerja. Sehingga menyebabkan perselisihan antara pekerja dengan perusahaan yang dimana dalam awal timbul masalah bahwa, perusahaan UNIBIS tidak memberikan hak terhadap pekerjanya. Namun perusahaan memberikan pilihan dengan syarat untuk seterusnya pekerja atas nama Muhammad Ali tidak usah masuk kerja lagi.

b. Pihak Tergugat

PT. UNIVERSAL INDOFOOD PRODUCT (UNIBIS), berkedudukan di Jalan K.L. Yos Sudarso Km 7,5 Tanjung Mulia, dimana dalam permasalahan yang timbul dalam perkara antara UNIBIS dengan Muhammad Ali dengan melaksanakan pemutusan hubungan kerja, yang dimana Perusahaan UNIBIS melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Muhammad Ali, karena Muhammad Ali melakukan pelanggaran berat terhadap perusahaan sehingga pihak perusahaan harus melakukan tindakan tegas dengan tindakan pemutusan hubungan kerja.

2. Tentang Duduk Perkara

Berdasarkan duduk perkara antara Muhammad Ali dengan Perusahaan PT.UNIBIS dengan surat gugatan tertanggal 7 Mei 2018 yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Medan

Nomor: 144/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn, telah mengemukakan alasan-alasan gugatan sebagai berikut :

- a. Bahwa Muhammad Ali bekerja dengan PT. Universal Indofoof Produk sejak 1993 sampai 2017, dengan posisi sebagai Supervisor.
- b. Bahwa selama bekerja sebagai Supervisor, Muhammad Ali di tempatkan di cabang PT. Universal Indofood Product yang berada di Kawasan Industri Medan (KIM II) Mabar dan bekerja pada 2 (dua) shift, yakni pagi hari dan malam hari.
- c. Bahwa Muhammad Ali mengajukan permohonan cuti beristirahat selama @ (dua) hari dan PT. UNIBIS mengizinkan permohonan cuti yang diajukan tersebut, namun kemudian enatah apa alasannya permohonan cuti Muhammad Ali dibatalkan oleh Tergugat dengan alasan banyak produksi;
- d. Bahwa Muhammad Ali di minta menghadap Head Hrd (ic. bernama Mariana Limbong) di kantor pusat beralamat di Jl. Kl Yos Sudarso Tj. Mulia, setelah sampai dikantor pusat Penggugat berjumpa dengan Admin Personalia (ic. bernama Ayyim) kemudian Sdr. Ayyim menyerahkan surat peringatan (SP) pertama (I) kepada Muhammad Ali, dengan alasan pemberian surat peringatan tersebut adalah karena Penggugat tidak membersihkan lokasi kerja yang kotor.
- e. Bahwa pada saat yang sama, Pimpinan Head Hrd (ic. Bernama Mariana Limbong), mengatakan kepada Muhammad Ali bahwa telah melakukan

- kesalahan yang sangat fatal yakni dengan mengirim gambar/foto yang tidak sopan kepada Pimpinan perusahaan melalui via WhatsApp seluler;
- f. Mendengar tuduhan Tergugat tersebut Muhammad Ali membantahnya, karena yang mengirimkan foto/gambar tersebut bukanlah dirinya melainkan managernya yang menggunakan ponsel/HP miliknya dan foto/gambar yang dikirim oleh managernya kepada Pimpinan Perusahaan adalah foto/gambar roti (biscuit) yang dalam proses produksi;
 - g. Muhammad Ali sudah menjelaskan tentang permasalahan foto tersebut, PT. UNIBIS tetap mengatakan, bahwa PT. UNIBIS telah melakukan kesalahan yang fatal dan tidak bias dimaafkan, sehingga PT. UNIBIS menyuruh Muhammad Ali untuk mengajukan pemunduran diri dengan memberikan uang pisah sebesar Rp. 22.000.000 (dua puluh dua juta rupiah), namun penawaran tersebut ditolak oleh Muhammad Ali di karenakan Penggugat masih mau tetap bekerja.
 - h. Selanjutnya Head HRD menawarkan kepada Muhammad Ali silahkan ambil pengganti cuti yang dibatalkan kemarin (cuti tanggal 16 dan 18 September 2017) pada tanggal 18 dan 19 September 2017, tetapi setelah habis cuti jangan masuk lagi sebelum di hubungi oleh PT. UNIBIS;
 - i. Bahwa setelah cuti selesai (ic. 18 dan 19 September 2017), berselang 2 (dua) hari kemudian (ic. tanggal 22 September 2017) Muhammad Ali datang menjumapi PT. UNIBIS dan mempertanyakan, mengapa belum ada panggilan kerja hingga saat ini (ic. Tanggal 22 September 2017) tetapi

- sebaliknya justru Tergugat menawarkan kepada Muhammad Ali uang pisah sebesar Rp. 14.000.000 (empat belas juta rupiah);
- j. Bahwa atas tawaran pihak PT.UNIBIS tersebut Muhammad Ali menolaknya dengan alasan bahwa Muhammad Ali masih ingin tetap bekerja dan tentang pelanggaran berat yang dituduhkan, namun PT. UNIBIS tetap memaksa agar Muhammad Ali tetap mengundurkan diri dan menerima tawaran uang pisah dari PT. UNIBIS;
- k. Bahwa karena tidak ada upaya mediasi lagi maka Muhammad Ali melalui kuasanya Dewan Pengurus Daerah Serikat Buruh Nasional Indonesia (Depeda SBNI) Kota Medan membuat Pengaduan ke Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Medan, selanjutnya Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kota Medan mengeluarkan Anjuran yang berbunyi:

DENGAN ANJURAN

Bahwa Mediator mengeluarkan Surat Anjuran Nomor: 567/2522/DKKM/2017 tanggal 1 Desemberr 2017 sebagai berikut ;

Kepada Pengusaha PT. Universal Indofood Product agar membayar uang pesangon sesuai pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sesuai pasa 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan pasal 156 ayat (4) Undang-undang Nomor; 13 Tahun 2003 kepada Pekerja dengan rincian sebagai berikut ;

- Uang pesangon : 9 X (Rp. 4.000.000) = Rp. 36.000.000

- Uang Penghargaan Masa Kerja : $8 \times (\text{Rp. } 4000.000) = \text{Rp. } 32.000.000$
- Uang penggantian Hak Perobatan dan Perumahan $15\% = \text{Rp. } 10.200.000$

Jumlah keseluruhan = Rp. 78.200.000 (Tujuh puluh delapan juta dua ratus ribu rupiah);

1. Bahwa setelah di keluarkannya anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kota Medan PT. Universal Indofood Produk juga belum beretika baik untuk menjalankan isi Anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, selanjutnya Penggugat mendaftarkan Gugatan ini di Pengadilan Hubungan Industrial ;

3. Tentang Hukumnya

- a. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja adalah hak mutlak dari Pengusaha akan tetapi tidak serta merta menghilangkan hak Pekerja yang di atur pada pasal 156 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.
- b. Bahwa selama Bipartit antara Penggugat dan Tergugat tidak ditemukan kesepakatan, dan begitu juga dalam perundingan Mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan juga tidak ditemukan penyelesaian, hal ini menunjukkan bahwa Tergugat tidak beretika baik dan menginginkan adanya hubungan kerja lagi antara Penggugat dan Terggat;
- c. Bahwa jika demikian Penggugat beranggapan sudah tidak adalagi hubungan yang harmonis antara Tergugat dan Penggugat, olrh karenanya

dalam gugatan ini Penggugat menuntut, hak-hak atas Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat tidak sesuai pasal 151 ayat (3) dan Pasal 155 Undang-undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ;

- d. Bahwa atas Pemutusan Hubungan Kerja sepihak tersebut maka Penggugat menuntut hak atas pesangon sesuai pasal 156 ayat (2) hak penghargaan masa kerja pasal 156 ayat (3) dan penggantian hak perumahan perobatan 15% pasal 156 ayat (4) Undang-undang Nomor : 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan yang jumlah nya sebesar ; Rp. 119.600.000 (Seratus Sembilan belas juta enam ratus ribu rupiah) dengan rincian sebagai berikut;

- Uang pesangon : $2 \times (9 \text{ Rp.}4.000.000)=\text{Rp.}72.000.000$
- Uang Penghargaan Masa Kerja : $8 \times (\text{Rp.}4000.000) =\text{Rp.} 32.000.000$
- Uang Penggantian Hak 15 % = $\text{Rp.}15.600.000$

Jumlah keseluruhan ; ----- Rp.119.600.000

- e. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tidak sesuai pasal 151 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Maka selama perkara Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja hingga belum adanya Putusan Pengadilan yang tetap Tergugat wajib membayar upah kepada Penggugat sebagaimana di sebutkan dalam pasal 155 ayat (3) Undang-undang Nomor : 13 Tahun 2003 Jo Putusan

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor: 30/PUU-IX. 2011 sebesar Rp. 28.000.000,- (dua puluh delapan juta rupiah) atau upah sebulan Rp. 4.000.000 x 7 bulan

- f. Bahwa selain itu Penggugat juga ragu akan itikad baik Tergugat sehingga aka memberikan kerugian lebih besar lagi terhadap Penggugat dan gugatan Penggugat nantinya, Untuk itu sangat beralasan hukum pula apabila terhadap barang bergerak maupun tidak bergerak milik Tergugat untuk di letakkan sebagai sita jaminan (Courservatoir beslag) Maka berdasarkan uraian-uraian yang Penggugat telah kemukakan tersebut di atas, sangat beralasan hukum bagi ketua Pengadilan Negeri Medan untuk memanggil pihak-pihak yang berperkara guna hadir dalam suatu persidangan yang akan di tentukan nantinya. Dan sekaligus berkenan memutus perkara ini dengan Amar yang berbunyi.

B. Analisis Terhadap Pertimbangan Majelis Hakim

Terdapat beberapa pertimbangan yang dilakukan oleh majelis hakim atas sengketa yang sedang ditangani oleh majelis hakim tersebut, diantaranya adalah pertimbangan dalam pokoknya perkara, dan melakukan pertimbangan atas bukti-bukti yang diajukan dalam persidangan, serta mendengarkan keterangan saksi-saksi yang diajukan juga mempertimbangkan point petitum yang dimohonkan kepada majelis hakim lalu mempertimbangkannya.

Dalam memberikan pertimbangan pada point gugatan yang diajukan oleh penggugat majelis hakim memiliki pertimbangan bahwa bahwa majelis hakim setelah mencermati alasan gugatan yang diajukan tergugat ternyata alasan gugatan yang diajukan telah diterima oleh majelis hakim, bahwa:

1. Penggugat adalah karyawan yang telah bekerja sejak tahun 1993 dengan PT. Universal Indofood Produk.
2. Pada tanggal 5 September 2017 Penggugat mengajukan permohonan cuti istirahat badan selama dua hari yaitu pada tanggal 16 dan 18 September 2017.
3. Tergugat menuduh bahwa penggugat telah melakukan pelanggaran berat yaitu tidak membersihkan tempat bekerja dan mengirim gambar/fhoto yang tidak sopan kepada Pimpinan Perusahaan melalui via Whats App seluler;
4. Tergugat menyuruh penggugat untuk mengajukan pemunduran diri dengan memberikan uang pisah sebesar Rp.22.000.000,00 (dua puluh dua juta rupiah).
5. Tergugat menjanjikan kepada penggugat bahwa setelah selesai menjalani cuti beristirahat selama dua hari akan dipanggil kembali namun tidak pernah ada panggilan seperti yang telah dijanjikan oleh pihak tergugat, akan tetapi Tergugat menawarkan uang pisah sebesar Rp.14.000.000,00 (empat belas juta rupiah);

Tergugat telah melakukan perundingan namun dari perundingan tersebut tidak menemukan titik temu sehingga Penggugat mencatatkan Perselisihannya ke Dinas dan Tenaga Kerja Kota Medan dan Mediator Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan telah mengeluarkan anjuran tertulis dengan No.567/2522/DKKM/2017 yang

isinya menganjurkan kepada Tergugat agar membayar Pesangon Penggugat sesuai pasal 161 dan Pasal 156 ayat 2,3 dan 4

Selanjutnya, majelis hakim mempertimbangkan pokok perkara dengan menyamakan pemahaman antara pihak yang berperkara bahwa yang menjadi pokok perkara adalah antara penggugat dengan tergugat dimulai pada tanggal 5 September 2017 sejak Penggugat mengajukan permohonan cuti beristirahat untuk tanggal 16 sampai dengan 18 September 2017 dan tergugat mengijinkannya, namun permohonan penggugat dibatalkan oleh tergugat dengan alasan banyak produksi, menuduh bahwa penggugat mengirim gambar yang kurang pantas kepada Presiden Direktur dan dengan sengaja membiarkan area kerja sangat kotor dan tidak dibersihkan.

Atas pertimbangan majelis Hakim menimbang atas gugatan Penggugat tersebut Tergugat telah memberikan jawaban pada persidangan dengan pokok-pokok sebagai berikut, menolak secara tegas dalil-dalil gugatan pengugat kecuali secara tegas diakui oleh tergugat. UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN telah mengatur secara tegas apa saja yang menjadi larangan terhadap Perusahaan dan juga Pekerja dalam bidang Ketenagakerjaan, demikian halnya bila mengacu pada Pasal 1338 KUHPerdara, dengan tegas menyatakan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) secara hukum telah menjadi Undang-Undang yang mengikat dan harus di laksanakan dengan iktikad baik bagi mereka yang membuatnya dalam hal ini tentunya pekerja/buru (penggugat) dan pengusaha (PT.Universal Indofood Product (Unibis));

Sedangkan tergugat menyangkal dalil gugatan penggugat dengan menyatakan bahwa, pemutusan hubungan kerja tersebut bukan karna pemutusan secara tidak terhormat, namun pemutusan hubungan kerja tersebut dikarenakan Perjanjian Kerja Bersama PT.Universal Indofood Product periode 2014-2016, dimana Perjanjian Kerja Bersama tersebut telah berakhir pada tahun 2016, namun berdasarkan Pasal 62 ayat (2) PKB PT. Universal Indofood Product dapat diperpanjang untuk satu tahun berikutnya sehingga PKB tersebut masih berlaku pada tahun 2017, karena belum ada PKB yang baru sebagai Penggantinya.

Kemudian pada pembuktian, Majelis Hakim mempertimbangkan bukti-bukti yang diajukan dalam persidangan serta penjelasan saksi yang juga dihadirkan dalam persidangan, sehingga hakim dapat memberikan pertimbangan bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat diterima oleh hakim dan memberikan amar putusan.

C. Analisis Penulis Terhadap Putusan Nomor. 144/Pdt.SUS-PHI/2018/PN.MDN.

Dalam kasus tersebut, penulis menganalisa bahwa putusan hakim yang mengabulkan tergugat membayar ganti kerugian sebesar Rp. 119.600.000. (seratur sembilan belas juta enam ratus ribu rupiah) namun majelis hakim memutuskan sesuai dengan pasal 156 Undnag-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebesar Rp.78.339.777,00.-(tujuh puluh delapan juta tiga ratus tiga puluh sembilan ribu tujuh ratus tujuh puluh tujuh rupiah). Yang seharusnya tuntutan sebesar RP. 119.600.000 hal tersebut sebenarnya tidak sesuai dengan kerugian yang dialami oleh pekerja yang telah bekerja selama 20 tahun lebih tanpa ada surat perjanjian yang

diatur dalam pasal 51 ayat 1, 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Tergugat merasa di rugikan baik non materil maupun moril, sehingga tergugat merasa dicemarkan nama baiknya penggugat dalam perubahan tersebut.

Dari uraian diatas maka penulis sepakat ganti rugi sebaiknya sesuai dengan yang diusulkan oleh penggugat. Selanjutnya dalam putusan hubungan kerja penulis berpendapat bahwa, apabila perusahaan akan melakukan pemutusan hubungan kerja harus melalui ketentuan yang ada dalam pasal 151 ayat (1,2,3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang bunyinya

- 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.

Dalam amar putusan hakim tersebut yang mengabulkan sebesar Rp. 78.339.777,00.-(tujuh puluh delapan juta tiga ratus tiga puluh sembilan ribu tujuh ratus tujuh puluh tujuh rupiah) sudah sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh tersebut, namun dalam masa hubungan kerja yang tidak menggunakan perjanjian kerja, sebagaimana yang diatur dalam Undnag-Undang Ketenaga Kerjaan di pasal diatas, Pekerja/Buruh tersebut sangat tidak mempunyai kekuatan hukum dalam hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja, sehingga pekerja/ buruh sebagai penggugat mengajukan tuntutan sebesar Rp. 119.600.000. (seratur sembilan belas juta enam ratur ribu rupiah). Mengingat persoalan duduk perkara yang di sampaikan diatas (masalah cuti yang tidak disetujui, mengirim foto yang dianggap tidak sopan, dan tidak ada bukti kebenarannya).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Dalam Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat suatu syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perlu kita ketahui bahwa pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan harus sesuai dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan dalam beberapa proses yaitu mengadakan musyawarah antara karyawan dengan perusahaan, bila menemui jalan buntu maka jalan terakhir adalah melalui pengadilan untuk memutuskan perkara. Bagi karyawan yang bermasalah melakukan pelanggaran berat, langsung diserahkan kepada pihak kepolisian tanpa meminta ijin kepada pihak yang berwenang. Dan untuk karyawan yang akan pensiun dapat diajukan sesuai dengan peraturan. Demikian pula karyawan yang mengundurkan diri diatur sesuai dengan peraturan perusahaan dan perundang-undangan.
2. Faktor-faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja yang terjadi antara PT. Universal Indofood Product dengan Muhammad Ali, dimana adanya diskomunikasi antara perusahaan dengan karyawan, perusahaan tidak menerapkan yang sebagaimana hak pekerja berdasarkan Undang-Undang

Ketenagakerjaan. Dalam hal penerapan hukumnya, penjelasan kronologi kasus baik dari segi kejadiannya maupun fakta-fakta hukum serta unsur-unsur yang telah terpenuhi dalam putusan tersebut maka gugatan yang diajukan oleh penggugat diterima oleh Pengadilan Negeri Medan untuk diperiksa dihadapan majelis hakim. Setelah memeriksa gugatan beserta jawabannya perbuatan tersebut layak untuk disidangkan di pengadilan.

3. Dalam analisis yang dilakukan oleh penulis dimana terkait dengan hak tenaga kerja yang diputuskan hubungan kerjanya dengan sepihak. Untuk menyatakan suatu perbuatan dapat dikatakan Sebagai Perselisihan Hubungan Industrial, kekuatan bukti yang menjadi hal terpenting dalam gugatan yaitu adanya parapihak yang bersengketa, duduknya perkara, tentang hukumnya, dan pertimbangan hakim yang mengadili perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja serta putusan yang diberikan oleh hakim. Terkait dengan amar putusan tersebut, penulis menganggap bahwa amar putusan yang diberikan oleh majelis hakim telah sesuai dengan sebagaimana mestinya.

B. Saran

1. Agar dalam menjalankan pekerjaan pekerja melihat terlebih dahulu perjanjian kontrak yang dibuat oleh perusahaan/majikan apakah memiliki perlindungan tetap terhadap pekerja seperti telah diatur dalam Peraturan Perundang-undangan, agar pekerja dalam menjalankan pekerjaan dengan tenang dan aman. Ada baik dari kontrak yang dibuat antara kedua belah pihak seperti yang telah tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. Untuk itu, dalam

hubungan ketenaga kerjaan harus mengutamakan sistem kontrak yang jelas dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan supaya tidak terjadi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan sepihak.

2. Agar pengusaha tidak semena-mena melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja dengan sepihak terhadap pekerja, pengusaha harus ada keterbukaan baik dari sistem menjalankan hubungan kerja dan kesalahan yang dilakukan berkaitan kontrak yang sudah dibuat.
3. Agar Pemerintah harus berperan aktif dalam pengawasan terhadap tenaga kerja yang ada di perusahaan-perusahaan di Indonesia, supaya setiap pekerja yang mengalami tindakan pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja dapat dilindungi melalui hak yang telah dibuat dalam peraturan ketenagakerjaan di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Amran, Basri, 2008, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan di Indonesia*, Fakultas Tjut Nyak Dhien, Medan.
- Agusmidah, 2010, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Asikin, Zainal, Amirudin, 2014, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Budiono, Abdul R., 2011, *Hukum Perburuhan*, PT Indeks, Jakarta.
- Damanik, Sehat, 2009, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing Jakarta.
- Darwan, Prints, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya, Bandung.
- Djumialdji, F.X, S.H., M.Hum, 2008, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Farida, Maria, 2014, *Pengaturan eksistensi dan Fungsi Badan Kepegawaian Negara*, Hanggar Keraton, Yogyakarta.
- Finoza, Lamudin, 2009, *Aneka Surat Sekretaris Dan Bisnis Indonesia*, Diksi Insan Mulia, Jakarta.
- H, Manulang, Sendjun, 2010, *Pokok-pokok Hukum Ketenagkerjaan di Indonesia*, Renika Cipta, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu, 2008, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Pt. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husni, Lalu, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi ke-12, PT. Rajagrafindo Persada, Depok.

- Ibrahim, Johnny, 2008, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayu Media Publishing, Malang.
- Ibrahim, Johnny, Jonaedi Efendi 2016, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Kencana, Jakarta.
- Lalu, Husni, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mamuji, Sri, Soerjono Soekanto, 2009, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rusli, Hardijan, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya, Edisi Kedua*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- S. Mulyadi, 2012, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Prespektif Pembangunan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Safaria, Anne Friday, Dadi Suhanda, Selly Rianawanti, 2008, *Hubungan Perburuhan di Sektor Informal: Permasalahan dan Prospek*, AKATIGA, Bandung.
- Sendjun, H. Manulang, 2010, *Pokok-Pokok Hukum Ketenaga Kerjaan Di Indonesia*, Rhineka Cipta, Jakarta.
- Soedarjadi, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Soepomo, Iman, 2008, *Pengantar hukum Perburuhan*, Djambahan, Jakarta.
- Soedarjadi, 2008, *Hukum Ketenaga Kerjaan Di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Jakarta.
- Tabrani, Abby, 2009, *Hukum Perburuhan/Ketenagakerjaan Dalam Kumpulan Tulisan Panduan Hukum Indonesia*, YLBHI dan PSHK, Jakarta
- Tjandraningsih, Indrasari, Rina Herawati, 2009, *Mnujuk Upah Layak: Survey Upah Buruh Tekstil dan Germen di Indonesia*, Akatiga, Bandung.

Umar, Husein, 2009, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Ugo, Pujiyo, 2011, *Huukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Sinar Grafika, Jakarta.

Wijayati, Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.

Zaeni, Asyhadie, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Zaibaski, Sofyan, 2012, *Metodologi Penelitian*, Pustaka Pelajar, Jakarta.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

C. Jurnal

Amran Hakim, Dani, 2016, *Budi Ispriyarso, Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Melalui Penerapan Corporate Social Responsibility Pada Suatu Perusahaan (Studi Penerapan Csr Di Pt. Great Giant Pineapple, Provinsi Lampung)*, Jurnal Law Reform, Volume 12, Nomor 2, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, hal 198

Aspan, h. (2017). "good corporate governance principles in the management of imited liability company. International journal of law reconstruction, volume 1 no. 1, pp. 87-100.

Aspan, h. (2017). "peranan polri dalam penegakan hukum ditinjau dari sudut andang osiologi hukum". Prosiding seminar nasional menata legislasi demi pembangunan hukum nasional, isbn 9786027480360, pp. 71-82.

Aspan, h. (2014). "konstruksi hukum prinsip good governance dalam mewujudkan kata kelola perusahaan yang baik". Jurnal dialogia iuridica universitas maranatha bandung, volume 2 no. 2, pp. 57-64.

- Aspan, h., i. M. Sipayung, a. P. Muharrami, and h. M. Ritonga. (2017). “the effect of halal label, halal awarness, product price, and brand image to the purchasing decision on cosmetic products (case study on consumers of sari ayu martha tilaar in binjai city)”. *International journal of global sustainability*, issn 1937-7924, vol. 1, no. 1, pp. 55-66.
- Aspan, h., f. Milanie, and m. Khaddafi. (2015). “swot analysis of the regional development strategy city field services for clean water needs”. *International journal of academic research in business and social sciences*, vol. 5, no. 12, pp. 385-397.
- Bintang, h. J. (2019). Peran hukum kesehatan dalam melindungi peserta program Badan penyelenggara jaminan sosial kesehatan (studi di rsud dr. Pirngadi medan). *Jurnal hukum responsif*, 7(7), 34-47
- Effendi, Erdianto, 2010, *Makelar Kasus/Mafia Hukum, Modus Operandi dan Faktor penyebabnya*, Jurnal Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Riau, Edisi I, No. 1 Agustus.
- Fikri, r. A. (2018). Analisis yuridis terhadap tindak pidana pembunuhan berencana yang dilakukan oleh anak dibawah umur menurut undang-undang nomor 11 tahun 2012 tentang sistem peradilan anak. *Jurnal abdi ilmu*, 11(1), 158-168.
- Fenny, Natalia Khoe, 2013, *Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Volume 2 Nomor 1, hal. 3.
- Kahpi, Ashabul, 2018. Pengupahan: *Tinjauan Terhadap Permasalahan Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jurisprudentie | Volume 5 Nomor 2, Makasar, hal .74
- Hasibuan, l. R. (2019). Hak restitusi terhadap korban anak berdasarkan undang undang omor 35 tahun 2014 tentang perubahan atas undang-undang nomor 23 tahun 2002 tentang perlindungan anak di belawan. *Jurnal hukum responsif*, 7(2), 30-39.
- Imran, z. (2019). Peran pemuka agama dalam menjaga kerukunan umat beragama di kelurahan mangga kecamatan medan tuntungan. *Jurnal hukum responsif*, 6(6), 93-104
- Ketaren, a. H. S. (2018). Analisis yuridis tindak pidana cybercrime dalam perbuatan idana pencemaran nama baik ditinjau dari undang-undang no. 8 tahun 2011 tentang informasi transaksi dan elektronik dan hukum pidana.
- Maringan, Nikodemus, 2015, *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan*

Kerja (Phk) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion Edisi 3, Volume 3, Hal. 6

- Medaline, o. (2018). The development of “waqf” on the “ulayat” lands in west sumatera, indonesia. *Journal of social science studies*, microthink institute, issn, 2329-9150.
- Nita, S. (2017). 34. PENYELESAIAN PERSELISIHAN PADA HUBUNGAN KERJA DOSEN DENGAN YAYASAN DI INDONESIA1. *Prosiding Konferensi ke, 2(P3HKI)*.
- Rafianti, f. (2018). Adopsi dalam perspektif hukum islam. *Jurnal doktrin*, 3(6).
- Saragih, y. M., & medaline, o. (2018, march). Elements of the corruption crime (element analysis of authority abuse and self-enrich and corporations in indonesia). In *iop conference series: earth and environmental science* (vol. 126, no. 1, p. 012108). Iop publishing.
- Siregar, a. R. M. (2018). Kewenangan mahkamah konstitusi dalam pengujian undang undang terhadap undang-undang dasar tahun 1945. *Jurnal hukum responsif*, 5(5), 100-108
- Siti, n. (2018). Rekonstruksi politik hukum dalam pelaksanaan putusan pengadilan hubungan industrial berdasarkan hukum progresif (doctoral dissertation, universitas andalas).
- Setiawan, N., Tarigan, V. C. E., Sari, P. B., Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Siregar, I. (2018). Impact Of Cybercrime In E-Business And Trust. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(7), 652-656.
- Sugandy, Riyan, 2019, Kewajiban Pekerja Terhadap Pekerjanya, *Jurnal QERJA Empuwering Your Career* Vol. 1, Nomor 2, hal. 4
- Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* Vol 17 No 6, 2011, Hal 708
- Tanjung, a. S. (2018). Pertanggungjawaban pidana yang mengakibatkan meninggalnya orang dalam lingkup rumah tangga (studi kasus putusan pengadilan negeri tebing tinggi deli nomor 486/pid. B/2014/pn. Tbt.). *Jurnal hukum responsif*, 5(5), 1-12. Sedy, b. (2019). Hak yang diperoleh anak dari perkawinan tidak dicatat. *Jurnal hukum responsif*, 7(7), 1-10.
- Tanjung, i. U. (2018). Studi komparative pendirian negara khilafah di indonesia. *Jurnal penelitian medan agama*.

Wardani, i. H. (2019). Perlindungan hak atas penguasaan tanah transmigrasi di lahan usaha ii upt seunaam iv provinsi aceh. *Jurnal hukum responsif*, 7(7), 145-157

Zulhartati, Sri, 2017, *Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan*, Jurnal FKIP, Universitas Tanjungpura, Pontianak, hal. 87

D. Kamus Besar Bahasa Indonesia

Tim Redaksi Kamus Bahasa Indonesia, 2008, Kamus Bahasa Indonesia, Pusat Bahasa, Jakarta.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (disingkat KBBI), 2010, Balai Pustaka, Jakarta.

E. Internet

Aritonang, Sugiarto, *Dasar Hukum Perusahaan Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja*, Dikutib dalam situs <http://artonang.blogspot.co.id/2014/12/dasar-hukumperusahaan>, diakses tgl 16 Agustus 2019, pkl 17:47 WIB

<https://www.artikelsiana.com/2017/12/pengertian-tenaga-kerja-jenis-jenis> diakses pada hari senin 27 mei 2019, pukul 21:45 WIB.

Hadijah, Sii, Mengenal Hak-Hak Pekerja Kantoran dan Manfaatnya, <https://www.cermati.com/artikel/mengenal-hak-hak-pekerja-kantoran-dan-manfaatnya>, diakses tgl 15 Agustus 2019, pkl 17:47 WIB

Kamus Besar Bahasa Indonesia, <https://kbbi.web.id/tenaga-kerja>, Diakses Pada Hari Senin 27 Mei 2019 Pukul 08: 23 WIB.

Kamus Besar Bahasa Indonesia, <https://kbbi.web.id/hak-pekerja>, Diakses pada Hari Senin 27 Mei 2019 Pukul 21:30 WIB

Khakim, Abdul, <http://www.bikinsopprusahaan.com/2012/11/alasan-dan-prosedur-pemutusan-hubungan>, diakses tgl 16 Agustus 2019, pkl 18:17 WIB, hal. 1

Sharing Ilmu Hukum, *Jaminan Kesejahteraan yang diberikan terhadap Pekerja Kontrak dan Pekerja Tetap PT. Sanestri Bangun Jaya*, <https://serlania.blogspot.com/2012/01/jaminan-kesejahteraan-yang-diberikan.html>, diakses tgl 14 Agustus 2019, pkl 14:50 WIB.

Suganda, Riyan, <https://www.qerja.com/journal/view/11506-apa-saja-kewajiban-perusahaan-terhadap-pekerjanya-rs07>. Diakses 12 Agustus 2019, pukul 11:34 WIB.

Sugono, Dendi, <https://www.artikelsiana.com/2017/12/pengertian-tenaga-kerja-jenis-jenis>, diakses pada hari senin 27 mei 2019, pukul 21:45 WIB