



**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG DI
PHK SECARA SEPIHAK
(Analisis Putusan Nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2023)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Hukum**

Oleh :

PARLAGUTAN LUMBANTORUAN

**NPM : 1916000359
Program Studi : Ilmu Hukum
Konsentrasi : Hukum Perdata**

FAKULTAS SOSIAL SAINS

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

2024

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG DI PHK SECARA SEPIHAK

NAMA : PARLAGUTAN LUMBANTORUAN
N.P.M : 1916000359
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Ilmu Hukum
TANGGAL KELULUSAN : 08 Mei 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Dr Mhd. Azhali Siregar, S.H., M.H.

DISETUJUI

KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Gloria Gita Putri Ginting, S.H., M.Kn.

PEMBIMBING II



Nana Kartika, ST., MH

SURAT PERNYATAAN

NAMA : PARLAGUTAN LUMBANTORUAN
NPM : 1916000359
PROGRAM STUDI : Ilmu Hukum
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
JUDUL : **Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Di
Phk Secara Sepihak (Analisis Putusan Nomor 500
k/Pdt.Sus-Phi/2023)**

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengahli-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya Skripsi ini melalui intettet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Penyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Mei 2024



PARLAGUTAN LUMBANTORUAN

ABSTRAK
PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG DI PHK SECARA
SEPIHAK
(Studi Putusan Nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2023)

Parlagutan Lumbantoruan *

Gloria Gita Putri Ginting, SH., M.Kn. **

Nana Kartika, ST., MH. **

Pemutusan hubungan kerja karena masa kerja habis antara pekerja dengan pengusaha tidak menimbulkan masalah antara kedua belah pihak lantaran sudah mengetahui bahwa masa kontrak kerja tersebut telah berakhir. Berbeda dengan PHK secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan kepada pekerja tanpa alasan yang jelas sehingga mengakibatkan pekerja merasa dirugikan lantaran pemutusan hubungan kerja tersebut tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaturan PHK menurut Undang-Undang Cipta Kerja, bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami PHK, serta analisis hukum terhadap pertimbangan hakim pada putusan Nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2023. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif, jenis penelitian yaitu yuridis normatif, dan metode pengumpulan data yang digunakan penulis yaitu penelitian kepustakaan (*library research*).

Pengaturan PHK oleh Pengusaha terhadap Pekerja/Buruh tertuang dalam pasal 154A ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. PHK juga dapat dilakukan jika perusahaan mengalami sesuatu, seperti: perusahaan mengalami perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya. Kemungkinan lain sehingga terjadi PHK dapat dilakukan karena perusahaan tutup diakibatkan mengalami kerugian yang telah dibuktikan dengan laporan keuangan dua tahun terakhir yang sudah diaudit oleh akuntan publik atau keadaan memaksa lainnya, perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yaitu: Perlindungan hukum preventif merupakan bentuk perlindungan hukum yang diarahkan bagi terlindunginya hak seseorang dari kemungkinan terjadinya pelanggaran oleh orang lain atau pihak ketiga secara melawan hukum. Dan perlindungan hukum represif yaitu memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan oleh hukum. Tujuan hukum dari perlindungan hukum represif adalah untuk menyelesaikan sengketa, dan dalam Putusan Mahkamah Agung berdasarkan Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Perkara Nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2023 terdapat kekeliruan dalam amar *judex facti*, dimana adanya kesalahan mengenai penghitungan jumlah kompensasi sebagaimana diatur dalam pasal 40 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja, Pemutusan Hubungan Kerja.

* Mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Sosial Sains UNPAB Medan

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat kemurahanNya peneliti dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pda Fakultas Sosial Sains Prodi Ilmu Hukum Universitas Pembangunan Panca Budi dengan judul **Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Di PHK Secara Sepihak (Analisis Putusan Nomor 500 K/Pdt.sus-PHI/2023).**

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis telah banyak menerima bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, maka kesempatan penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak **Dr. Muhammad Isa Indrawan SE., M.M**, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak **Dr. E. Rusiadi S.E., M.Si**, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak **Dr. Mhd. Azhali Siregar, S.H.,M.H**, Selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu **Gloria Gita Putri Ginting, S.H, M.Kn.**, selaku Pembimbing I, yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi penulis ini hingga selesai.
5. Ibu **Nana Kartika, ST, M.H**, selaku Pembimbing ke II penulis yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi saya ini hingga selesai.

6. Teristimewa kepada kedua Orangtua saya yang sangat saya sayangi dan saya banggakan, Ayahanda Polma Lumbantoruan dan Ibunda Riani Siburian yang selalu memberikan dukungan doa, motivasi, perhatian yang istimewa dan semangat serta segala pengorbanan yang tidak dapat dihitung kepada penulis.
7. Kepada yang terkasih saudara saya Romauli Lumbantoruan, Roagave Lumbantoruan, Maria Lumbantoruan, Sahat Marihot Lumbantoruan, Sumarni Lumbantoruan, Anwar Sahala Lumbantoruan yang selalu memberikan support yang luar biasa kepada penulis.
8. Kepada Keluarga Bapak Isack Siburian, selaku orang tua saya di perantauan ini, yang selalu membimbing dan memberikan motivasi dengan penuh kasih dan kesabaran kepada penulis. Kepada Paman saya Harafuddin Sihombing, selaku orang tua saya di perantauan ini, yang selalu memotivasi penulis dengan penuh kesabaran, dan kepada Keluarga Besar Opung Parlagutan Lumbantoruan dan Keluarga Besar Opung Anda Siburian, yang telah memberikan doa, dukungan dengan penuh kasih sayang kepada penulis.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan tugas akhir ini . Penulis menyadari penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis bersedia menerima kritik dan saran untuk memperbaiki skripsi ini agar lebih baik lagi. Akhir kata penulis meminta maaf apabila terdapat kesalahan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Keaslian Penelitian.....	7
F. Tinjauan Pustaka	11
G. Metode Penelitian.....	22
H. Sistematika Penulisan	26
BAB II PENGATURAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA	
 MENURUT UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA	29
A. Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja	29
B. Macam-Macam Pemutusan Hubungan Kerja dan Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	32
C. Tujuan Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja	45
BAB III BENTUK PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA	
 KERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN	
 KERJA SECARA SEPIHAK	47
A. Pengertian Perlindungan Hukum	47
B. Bentuk Perlindungan Hukum Preventif	50
C. Bentuk Perlindungan Hukum Represif	52

BAB IV	ANALISIS TERHADAP PERTIMBANGAN HAKIM PADA PUTUSAN NOMOR 500 K/Pdt.Sus-PHI/2023.....	55
	A. Fakta Hukum Pada Putusan Nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2023.....	55
	B. Pertimbangan Hakim Mahkamah Agung Pada Putusan Nomor 500 K/ Pdt.Sus-PHI/2023	58
	C. Analisis Penulis Pada Putusan Nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2023...	60
BAB V	PENUTUP	67
	A. KESIMPULAN	67
	B. SARAN	68
	DAFTAR PUSTAKA	70

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara hukum adalah negara yang dalam menyelenggarakan seluruh urusan pemerintahan yang didasarkan pada hukum. Adapun tujuan dari yang tercantum dalam alinea 4 pembukaan Undang-undang NKRI 1945 yaitu “Untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan guna memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut serta melaksanakan ketertiban dunia yang didasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial”. Warga negara Indonesia tentunya mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan, hal ini sudah diatur dalam pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yang menyatakan “setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Selain itu, UUD NRI 1945 mengamanatkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945.¹

Pada perkembangan kemanfaatan dari hukum sendiri bertujuan untuk memberikan keamanan dan ketertiban serta menjamin adanya kesejahteraan yang diperoleh masyarakat dari negara. Tujuan dari kemanfaatan dapat dilihat dari fungsi

¹ Cristoforus Valentino Alexander Putra, *Urgensi Klausula Defenisi Dalam Perjanjian Kerja*, Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Udayana, Vol. 39, No. 1, April 2017, hal. 61.

perlindungan kepentingan terhadap manusia dan hukum mempunyai arah atau sasaran yang hendak dicapai. Dan perlindungan terhadap pekerja buruh memang harus lebih diperhatikan guna mencapai tujuan dari hukum itu sendiri.

Tenaga kerja atau perburuhan merupakan permasalahan yang khas kita dengar bagi negara berkembang, termasuk Indonesia. Salah satunya yaitu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan, sebagaimana yang terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia. Salah satu peraturan yang dibuat oleh pemerintah adalah peraturan yang mengatur hubungan seseorang di dunia kerja. Fakta menunjukkan bahwa banyak sekali orang yang bekerja pada perusahaan, oleh sebab itu hubungan kerja antara seorang pekerja dengan pihak perusahaan perlu diatur sedemikian rupa supaya tidak terjadi kesewenang-wenangan yang bisa merugikan salah satu pihak.²

Ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Undang-Undang tersebut mengatur bagaimana prosedur yang benar dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan syarat-syarat suatu perusahaan melakukan PHK terhadap karyawannya sudah dijelaskan didalam Undang-undang ini. Perbuatan PHK yang dilakukan secara sepihak merupakan perbuatan yang melanggar UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 sehingga perbuatan tersebut adalah perbuatan yang dapat di laporkan.

² 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, Vo. 3, Tahun 2015, hal. 1.

Perselisihan tentang ketenagakerjaan yang timbul biasanya dikarenakan belum terjalinnya hubungan yang baik dan harmonis antara majikan/pengusaha dengan pekerja/buruh. Oleh karenanya masalah ketenagakerjaan sendiri perlu mendapatkan perhatian, khususnya mengenai Pemutusan Hubungan Ketenagakerjaan yang selanjutnya kita sebut dengan PHK.

Pada dasarnya pengaturan mengenai PHK terdapat dalam pasal 151 sampai pasal 160 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. UU Cipta Kerja pasal 156 Ayat (1) UU Cipta Kerja berbunyi: “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”

Dalam bidang ketenagakerjaan, ketidaksamaan kedudukan antara pekerja/buruh dan pengusaha ini sering kali menimbulkan konflik. Pengusaha mengeluarkan kebijakan atau peraturan yang menurut pertimbangannya baik dan dapat diterima oleh pekerja/buruh. Namun terkadang pekerja mempunyai pandangan yang berbeda dengan pengusaha. Akibatnya sudah dapat diterka akan timbul konflik dan perselisihan yang dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, disebut dengan Perselisihan Hubungan Industrial.

Hubungan kerja yaitu hubungan antara majikan dengan buruh dimana pihak majikan berhak menuntut prestasi dari buruh yang berupa pekerjaan tertentu yang harus dilakukan oleh buruh atas perintah majikan, dan sebaliknya buruh berkewajiban memenuhi tuntutan itu dengan hak untuk menuntut upah tertentu dari pihak majikan

sebagai kontraprestasinya. Hubungan kerja merupakan hubungan hukum khusus, sebab hanya terjadi antara majikan dengan buruh dan mempunyai unsur-unsur mutlak tertentu, seperti:

1. Kewajiban buruh untuk melakukan kewajiban;
2. Dalam melakukan pekerjaan harus di bawah perintah majikan;
3. Majikan wajib memberikan upah sebagai kontraprestasi dari pekerjaan yang dilakukan oleh buruh.³

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memang akan sangat mengerikan bagi para pekerja/buruh, dikarenakan menyangkut hilangnya mata pencaharian mereka. Banyak dampak yang diakibatkan terutama mengenai kesehatan mental ketika PHK dilakukan tidak memandang dari sudut pandang pekerja/buruh. Faktor yang menyebabkan Pemutusan Hubungan Kerja memanglah beragam, seperti globalisasi, transformasi, ekonomi pengetahuan, menyesuaikan dengan kondisi yang berubah dan krisis nasional maupun internasional.

Melihat kondisi perekonomian saat ini banyak perusahaan yang menemui berbagai permasalahan ekonomi, bahkan tidak sedikit perusahaan yang akhirnya bangkrut dan gulung tikar, hal ini tentunya akan berdampak pada pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan atau buruh secara sepihak dari perusahaan. Dalam memutus hubungan kerja seharusnya ada musyawarah antara pengusaha dengan pekerja/buruh, hal ini sesuai dengan ketentuan Undang-Undang ketenagakerjaan yang

³ Mokhammad Najih, dan Soimin, *Pengantar Hukum Indonesia Sejarah, Konsep Tata Hukum, dan Politik Hukum Indonesia*, Malang, Setara Press, 2014, hal. 269.

berlaku yang menyatakan bahwa perusahaan harus mengupayakan musyawarah dalam hal menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dan berupaya untuk tidak melakukan PHK. Di dalam Undang-Undang Cipta Kerja telah diatur mengenai alasan-alasan untuk memahami PHK yang dilakukan oleh para pihak pengusaha atau perusahaan.

Dalam Pasal 153 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjelaskan larangan-larangan pemutusan hubungan kerja dengan berbagai macam alasan.

Beberapa alasan-alasan tersebut antara lain:

- a. Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus
- b. Berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- c. Menjalankan ibadah yang di perintahkan agamanya, dan sebagainya.

Sesuai dengan uraian di atas, maka penulis menarik untuk membahas lebih dalam untuk mengkaji permasalahan yang timbul dengan menulis karya ilmiah berbentuk skripsi dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG DI PHK SECARA SEPIHAK (Analisis Putusan Nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2023)”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan PHK menurut Undang-Undang Cipta Kerja?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja yang mengalami PHK secara sepihak ?

3. Bagaimana Analisis terhadap pertimbangan Hakim pada Putusan Nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2023?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaturan hukum terhadap PHK menurut undang-undang Cipta Kerja
2. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami PHK secara sepihak
3. Untuk mengetahui analisis terhadap pertimbangan Hakim pada Putusan Nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2023

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan sebagai pengembangan Ilmu Pengetahuan dan peningkatan wawasan serta meningkatkan mutu pengetahuan yang berkaitan dengan UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020.

2. Manfaat Akademis

Sebagai persyaratan untuk menyelesaikan studi sarjana di program studi Ilmu Hukum Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

3. Manfaat praktis

Dengan adanya penelitian ini, penulis dapat memberikan manfaat dalam bentuk sumbangan pemikiran kepada pemerintah, khususnya Dinas ketenagakerjaan

serta menjadi masukan dalam pelaksanaan UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020.

E. Keaslian Penelitian

- 1) Firdaus Billy Apriandi Pardede, Fakultas Hukum Universitas HKBP Nommensen Medan, Tahun 2022. Judul: Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Perusahaan Sebelum Kontrak Berakhir Berdasarkan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

a. Rumusan Masalah :

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja kontrak yang mengalami PHK sepihak oleh perusahaan menurut UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimana upaya hukum yang dapat diajukan oleh pekerja kontrak yang di PHK secara sepihak apabila perusahaan tidak memenuhi kewajibannya?

b. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Perlindungan hukum yang digunakan yaitu perlindungan hukum preventif, dimana perlindungan ini diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran dan perlindungan hukum represif, dimana perlindungan hukum ini merupakan perlindungan akhir berupa sanksi yang diberikan.

2. Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pegawai kontrak yang di PHK secara sepihak apabila perusahaan tidak memenuhi kewajibannya, yaitu melalui bipartit, mediasi dan konsiliasi.⁴

2) Choirunisa, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Tahun 2018. Judul: Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sektor Pangan Di DKI Jakarta (Analisa Putusan Mahkamah Agung Nomor 601 K/PDT.SUS/2010).

a. Rumusan masalah:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap karyawan atas pemutusan hubungan kerja sektor pangan di DKI Jakarta?
2. Bagaimana analisis hukum terhadap pertimbangan Hakim pada putusan Mahkamah Agung Nomor 601 K/PDT.SUS/2010?

b. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Bahwa masih ada perusahaan sektor pangan di DKI Jakarta yang melakukan PHK sepihak tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
2. Dalam putusan majelis hakim pada perkara Nomor 601 K/PDT.SUS/2010/PN.JKT.PST dalam petimbangannya hakim tidak sesuai undang-undang ketenagakerjaan dan undang-undang dasar

⁴ Firdaus Billy Apriandi Pardede, *Skripsi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Perusahaan Sebelum Kontrak Berakhir Berdasarkan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Universitas HKBP Nommensen, Medan, 2022.

1945 yang mana berlaku bagi setiap pekerja dan pengusaha termasuk dalam sengketa.⁵

- 3) Regina Amelia, Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makassar, Tahun 2021. Judul: Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Mengalami PHK Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

a. Rumusan masalah:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja yang mengalami PHK akibat tidak dipenuhi hak-haknya oleh pengusaha?

b. Kesimpulan penelitian ini yaitu:

1. Bahwa perlindungan hukum terhadap hak pekerja telah diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, antara lain: pesangon, imbalan, masa kerja dan penggantian hak.

⁵ Choirunisa, *Skripsi Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sektor Pangan Di DKI Jakarta (Analisa Putusan Mahkamah Agung Nomor 601 K/PDT.SUS/2010)*, Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018.

2. Upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja yaitu cara penyelesaian di luar pengadilan hubungan industrial, dimulai dengan penyelesaian bipartit, kemudian mediasi atau konsiliasi. Sementara untuk penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial berkaitan dengan keputusan yang dikeluarkan oleh pengadilan hubungan industrial.⁶

Perbedaan yang mendasari skripsi penulis dari skripsi-skripsi yang ada di atas yaitu adalah:

1. Dalam penelitian ini penulis meneliti bagaimana pengaturan PHK menurut Undang-Undang Cipta Kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif, dan pendekatan masalah yang digunakan peneliti adalah pendekatan Undang-undang (*Statute approach*), dan pendekatan konseptual (*Conseptual approach*).
2. Dalam penelitian ini penulis membahas tentang bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak.
3. Dalam penelitian ini penulis membahas bagaimana analisis hukum terhadap putusan Nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2023, yaitu fakta hukum, pertimbangan hakim, serta analisis penulis.

⁶ Regina Amelia, *Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Mengalami PHK Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2021.

F. Tinjauan Pustaka

1. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum berkaitan dengan hak pekerja/buruh untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh terdapat Pada pasal 104 UU No.13 tahun 2003. Pasal 104 ayat 1 menyebutkan : “Setiap pekerja/ buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh”. Pekerja/buruh yang tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh berhak untuk mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok. Ketentuan dalam pasal 104 UU Nomor 13 tahun 2003 ini sejalan dengan ketentuan Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh khususnya pasal 5 ayat 1 yang bunyinya sama dengan pasal 104 ayat 1 UU Nomor 13 tahun 2003. Bahkan Perlindungan Hukum terhadap pekerja /buruh dalam UU Nomor 21 tahun 2000 diwujudkan dalam bentuk kemudahan untuk membentuk Serikat pekerja/ Serikat buruh, di mana pekerja/Buruh minimal 10 (sepuluh) orang sudah berhak membentuk serikat pekerja/serikat buruh.⁷

Defenisi perlindungan hukum menurut para ahli :

- a. Menurut Raharjo Satijipto, Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semu hak-hak yang diberikan oleh hukum.

⁷ Suhartoyo, *Perlindungan Hukum Bagi buruh Dalam Sistem Ketenagakerjaan Nasional*, *Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 2, Issue 2, June 2019, hal. 333.

- b. Menurut Philipus M. Hadjon, berpendapat bahwa Perlindungan Hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.
- c. Menurut Kansil C.S.T, Perlindungan Hukum adalah upaya hukum harus diberikan oleh aparat penegak hukum demi memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.
- d. Menurut Muktie, A. Fadjar, Perlindungan Hukum adalah adalah Penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.⁸

Perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia terdapat beberapa macam, yang pada dasarnya bertujuan untuk menciptakan adanya suatu kepastian hukum bagi masyarakat. Menurut pendapat Phillipus M. Hadjon bahwa, Perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan yang bersifat preventif dan represif. Pada perlindungan hukum yang preventif, kepada rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah

⁸ Glosarium Tesis Hukum, *Pengertian Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli*, Tesis Hukum.com, <https://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>, (diakses 28 Januari 2023).

mendapat bentuk definitif. Dengan demikian, perlindungan hukum yang preventif bertujuan mencegah terjadinya sengketa, sedangkan perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan terjadinya sengketa. Pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan kepada diskresi.⁹

Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Iman Soepomo meliputi 5 (lima) bidang yaitu sebagai berikut:

1. Bidang pengerahan/ penempatan tenaga kerja adalah perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum pekerja menjalani hubungan kerja.
2. Bidang hubungan kerja adalah masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak pekerja mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha
3. Bidang kesehatan kerja adalah selama menjalani hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan atas kesehatannya.
4. Bidang keamanan kerja adalah adanya perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat kerja yang digunakan oleh pekerja. Dalam waktu yang relatif singkat atau lama akan aman dan ada jaminan kesehatan bagi pekerja.
5. Bidang jaminan sosial buruh, untuk saat ini diatur dalam Undang-Undang No. 40 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial.¹⁰

⁹ JH. Sinaulan, *Perlindungan Hukum Terhadap Warga Masyarakat*, Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya, Vol. 04, No. 01, Februari 2018, hal. 81.

¹⁰ Anna Triningsih, *Hukum Ketenagakerjaan Kebijakan dan Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Penanaman Modal Asing*, Depok, PT Raja Grafindo Persada, 2020, hal. 17.

2. Pekerja

Secara yuridis buruh/tenaga kerja memang bebas memilih dan menentukan nasibnya, bebas memilih dan menentukan pekerjaan yang disukainya. Hal ini dapat dipahami karena prinsip di negara adalah: “tidak seorangpun boleh diperbudak, diperulur, dan diperhamba”. Perbudakan dan perhambaan merupakan perbuatan yang melanggar hak asasi manusia.¹¹

Secara umum, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu bekerja, kecuali: anak-anak dibawah umur 14 (empat belas) tahun, orang yang masih bersekolah dalam jangka waktu yang penuh, dan orang yang karena sesuatu hal tidak mampu bekerja. Dalam Pasal 2 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2013 menyatakan bahwa, tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan/ atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Tujuan pekerja untuk bekerja adalah dalam rangka mencapai peningkatan taraf kesejahteraan. Tujuan majikan dalam proses produksi adalah mencapai suatu produktivitas yang tinggi dengan harapan akan diperoleh keuntungan yang tinggi. Antara pekerja dan majikan bagaikan dua proses yang saling bertolak belakang, sulit

¹¹ Muhamad Azhar, *Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang, Raja Grafiika, 2015, hal. 12.

untuk disatukan. Oleh karena itu sangatlah dibutuhkan peran aktif lembaga bipartid dalam mencapai *win-win solution* bagi pemenuhan kepentingan kedua belah pihak.¹²

Mengenai tenaga kerja perempuan dan pekerja perempuan (wanita) dalam hukum ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan tidak ada pengertian khusus, karena tenaga kerja yang dimaksud adalah meliputi pekerja laki-laki dan pekerja perempuan.¹³

Hardijan Rusli menyatakan bahwa:

“Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”¹⁴

3. PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena satu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja pada dasarnya timbul karena adanya suatu perselisihan antara kedua belah pihak yang mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja secara sepihak, baik itu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha, ataupun pekerja itu sendiri.

¹² Asri Wijayanti, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Semarang, CV. Lubuk Agung Bandung, 2013, hal. 114.

¹³ Endeh Suhartini, et.al, *Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah*, Depok, Rajawali Pers, 2020, hal. 35.

¹⁴ *Ibid*, hal. 41.

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004).¹⁵

Jika terjadi perselisihan hak dan kewajiban, pihak-pihak juga telah sepakat untuk menyelesaikan secara damai. Akan tetapi, jika tidak tercapai kesepakatan antara kedua belah pihak, biasanya mereka sepakat untuk menyelesaikannya melalui arbitrase atau pengadilan umum.¹⁶

Bagi pekerja/buruh PHK berdampak langsung pada jaminan pendapatan (*income security*) bagi diri dan keluarganya sedangkan bagi pengusaha PHK berarti kehilangan pekerja buruh yang selama ini telah di didik dan memahami prosedur kerja di perusahaannya. Oleh karena itu, para pihak baik itu pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah harus berusaha untuk menghindari terjadinya PHK.¹⁷

Terdapat beberapa poin perubahan yang telah diubah dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

1. Program *Jaminan Kehilangan Pekerjaan* (JKP). “substansi pokok yang diusulkan adalah program *Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang belum diatur dalam UU*

¹⁵ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Diluar Pengadilan*, Jakarta, PT. Rajagrafindo Persada, 2014, hal. 46.

¹⁶ Muhamad Sadi Is, *Hukum Perusahaan di Indonesia*, Jakarta, Kencana, 2016, hal. 7.

¹⁷ Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Depok, PT. Raja Grafindo Persada, 2020, hal. 72.

Ketenagakerjaan.” Menurutnya, program itu dibutuhkan karena memberikan manfaat bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK). Melalui program ini, pekerja diberi upah setiap bulan bergantung pada kesepakatan, pelatihan peningkatan kapasitas sesuai pasar kerja, dan kemudahan mendapatkan pekerjaan baru.

2. Waktu kerja. “Dalam perubahan di RUU Cipta Kerja, selain waktu kerja yang umum (paling lama 8 jam/hari dan 40 jam/minggu), diatur juga waktu kerja untuk pekerjaan khusus, yang waktunya dapat kurang dari 8 jam/hari (pekerjaan paruh waktu, ekonomor digital) atau pekerjaan melebihi 8 jam/hari, seperti migas, pertambangan, perkebunan, pertanian, dan perikanan.”
3. Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA). Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa masuknya TKA ahli yang diperlukan dalam keadaan mendesak sulit dan menyebabkan terhambatnya masuknya calon investor ke Indonesia. Dalam peraturan baru, kemudahan mempekerjakan TKA diatur, hanya untu TKA ahli yang diperlukan untuk kondisi tertentu seperti kondisi darurat, vokasi, peneliti, dan investor.
4. Pekerjaan Kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Perubahannya adalah untuk pekerja kontrak diberikan hak dan perlindungan sama dengan pekerja tetap, seperti upah jaminan sosial, perlindungan K3, termasuk kompensasi hubungan kerja.

5. Pekerja alih daya atau *outsourcing*. Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 belum ada penegasan atas kesamaan jaminan hak dan perlindungan bagi pekerja *outsourcing*, seperti hak upah, jaminan sosial, dan perlindungan K3.
6. Peraturan upah minimum tidak dapat diterapkan pada usaha kecil dan mikro yang kenaikannya menggunakan inflasi dan pertumbuhan ekonomi nasional. Dalam RUU Ciptaker, upah minimum tidak dapat ditangguhkan, kenaikannya menggunakan formulasi pertumbuhan ekonomi daerah dan produktivitas, basis upah minimum pada tingkat provinsi dan dapat ditetapkan upah minimum pada Kabupaten/Kota dengan syarat tertentu.
7. Pesangon menurut Elen, bagi yang diputuskan hubungan kerjanya atau PHK. Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003, besar pesangon sebanyak 32 kali upah sangat memberatkan pelaku usaha dan mengurangi minat investor untuk berinvestasi. RUU Ciptaker menyesuaikan dan menambahkan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).

Hubungan kerja adalah perikatan yang terjadi antara pemberi kerja dan penerima kerja berdasarkan perjanjian. Dalam hubungan kerja untuk menjalankan pekerjaan, pemberi kerja dapat berupa pengusaha atau bukan pengusaha, sedangkan penerima kerja selalu pekerja.¹⁸

Menurut Iman Soepomo, Hubungan kerja ialah suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya

¹⁸ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2022, hal.33.

perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, disatu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.

Sedangkan Menurut Husni, Hubungan kerja ialah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.¹⁹

Berdasarkan pengertian tersebut di jelaskan bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal mengenai.

1. Pembuatan perjanjian kerja yang merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja;
2. Kewajiban pekerja, yaitu melakukan pekerjaan sekaligus merupakan hak dari pengusaha atas pekerjaan tersebut;
3. Kewajiban pengusaha, yaitu membayar upah kepada pekerja sekaligus merupakan hak dari si pekerja atas upah;
4. Berakhirnya hubungan kerja
5. Cara penyelesaian perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan.²⁰

Pemutusan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja, yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan

¹⁹ Anna Triningsih, *Op. Cit*, hal. 44.

²⁰ Anna Triningsih, *Loc. Cit*.

sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha, meninggalnya pekerja/buruh atau karena sebab lainnya.²¹

Menurut Halim (1990;136), bahwa : Pemutusan hubungan kerja adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara pekerja/buruh dan majikan karena suatu hal tertentu

Sedangkan menurut pasal 1 ayat (4) keputusan Menteri Tenaga Kerja Kep.15A/Men/1994 bahwa: “Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan izin panitia daerah atau panitia pusat”.²²

Tata cara pemutusan hubungan kerja pemutusan hubungan kerja pemutusan hubungan kerja harus sedapat mungkin dicegah, akan tetapi apabila hal ini tidak dapat dihindari, maka pengusaha harus merundingkan maksud dan tujuan dari pemutusan hubungan kerja dengan serikat pekerja atau kepada pekerja secara perorangan kalau mereka tidak menjadi anggota dari serikat pekerja.

Hal lain yang harus diperhatikan dalam pemutusan hubungan kerja ialah pengusaha harus mengadakan pemberitahuan terlebih dahulu kepada pekerja yang akan di PHK, mengajukan permohonan penetapan secara tertulis disertai dasar dan alasan-alasannya kepada pengadilan hubungan industrial, sebelum adanya penetapan, maka masing-masing pihak tetap melakukan kewajibannya, dalam proses PHK

²¹ H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik di Indonesia*, Jakarta, Prenadamedia Group, 2019, hal. 252.

²² Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT Citra Aditya Bakti, 2019, hal. 178.

pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap hal di atas berupa tindakan skorsing kepada pekerja.²³

Tenaga kerja mendapatkan keputusan Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK secara tidak adil, tenaga kerja memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan dari pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja. Hal ini diatur dalam surat edaran menteri tenaga kerja nomor SE 907/Men.PHI/PPHI/X/2004.²⁴

a. Jenis-Jenis PHK

Pemutusan Hubungan Kerja secara teoritis yuridis, terbagi menjadi 4 macam, yaitu:

1. Pemutusan hubungan kerja demi hukum;
2. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan;
3. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh;
4. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha.²⁵

Pemutusan hubungan kerja dapat juga terjadi karena kemauan dari pekerja. Dalam hal ini perusahaan atau pengusaha tidak perlu lagi memberitahukan pemutusan kerja sebagaimana yang disebutkan dalam pasal 151A Undang-undang No 11 tahun 2020 tentang cipta kerja mengenai tidak perlunya dilakukan pemberitahuan kepada serikat pekerja apabila peristiwa sebagai berikut :

²³ Teguh Prasetyo, *Pengantar Hukum Indonesia*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2021, hal. 240.

²⁴ Mohammad Yusuf, *Hubungan Industrial (Industrial Relations)*, Medan, CV. Manhanji, 2020, hal. 73.

²⁵ Abdul Khakim, *Loc. Cit.*

- a. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
- b. Pekerja/buruh dan pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu;
- c. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama; atau
- d. Pekerja/buruh meninggal dunia.²⁶

Dalam Undang-undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja pasal 156 Ayat (1) berbunyi: “Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”²⁷

G. Metode Penelitian

Agar bisa memahami secara detail dan benar mengenai permasalahan hukum, diperlukan adanya suatu instrumen yang menjadi landasan dalam mengurai permasalahan *a quo*. Instrumen ini dalam penelitian hukum dikenal dengan sebutan “Metodologi penelitian hukum”. Ada berbagai jenis metodologi penelitian hukum yang bisa digunakan dalam melakukan penelitian hukum, guna mengurai suatu permasalahan hukum kontemporer. Masing-masing jenis memiliki karakteristik yang berbeda, namun karakteristik yang berbeda ini, memiliki tujuan yang sama yaitu

²⁶ Beni Ahmad Saebani, *Hukum Ketenagakerjaan Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)*, CV. Pustaka Setia, Bandung 2021, hal. 130.

²⁷ Databoks, *Pesangon Untuk Karyawan yang Terkena PHK atau Pensiun dalam UU Cipta Kerja*, <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/03/24/ini-pesangon-untuk-korban-phk-dan-pensiunan-dalam-uu-cipta-kerja-terbaru>, (diakses 21 Agustus 2023).

mengurai permasalahan hukum kontemporer, agar ditemukan solusi untuk mengatasi permasalahan *a quo*. Karakteristik yang berbeda di antara jenis-jenis metodologi penelitian hukum digunakan sesuai dengan kecocokan metode penelitian hukum *a quo*, terhadap permasalahan hukum yang diteliti. Artinya antara permasalahan hukum satu dengan permasalahan hukum yang lain bisa saja sama ataupun berbeda jenis metodologi penelitiannya.²⁸

Metode penelitian merupakan cara untuk memperoleh data secara akurat, lengkap dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah sehingga tujuan penelitian dapat tercapai. Oleh karenanya metode penelitian yang saya gunakan dalam penulisan karya ilmiah ini adalah tipe penelitian, pendekatan masalah, sumber bahan hukum, metode pengumpulan bahan hukum, dan analisis bahan hukum.

1. Sifat Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian preskriptif. Penelitian preskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran atau merumuskan suatu permasalahan sesuai dengan keadaan dan fakta yang ada. Penelitian ini juga bertujuan untuk mendapatkan saran-saran mengenai apa yang harus dilakukan untuk mengatasi masalah-masalah tertentu.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah yuridis normatif, yang mana penulis mengacu pada norma-norma hukum yang ada dalam

²⁸ Kornelius Benuf, dan Muhamad Azhar, *Metodologi Penelitian Hukum Sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer*, Jurnal Gema Keadilan (ISSN:0852-011), Vol. 7 Edisi 1, Juni 2019, hal. 21.

peraturan perundang-undangan, literatur, pendapat ahli, makalah-makalah, dan hasil penelitian yang berkaitan dengan pembuktian dalam sebuah perkara. Berbeda dengan penelitian sosial yang bersifat deskriptif, penelitian hukum (*legal research*) merupakan penelitian yang bersifat preskriptif, sehingga tidak dimulai dari suatu hipotesis.

3. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang relevan dengan permasalahan yang diteliti, dikaitkan dengan jenis penelitian hukum yang bersifat yuridis normatif, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan penelitian kepustakaan (*library research*) yakni sumber data berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan non-hukum dikumpulkan berdasarkan permasalahan dan dikaji secara komprehensif agar dapat digunakan untuk menjawab suatu pertanyaan atau untuk memecah suatu masalah.²⁹

4. Jenis Data

Pada penelitian yuridis normatif menggunakan jenis data sekunder, atau data yang disebut dengan bahan hukum yang sudah ada sebelumnya untuk diangkat dan dikembangkan penulis. Adapun data yang diperoleh dari penulisan skripsi ini adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dan badan non hukum.

1. Bahan Hukum Primer

²⁹ Choirunisa, *Op. Cit*, hal. 11.

Bahan hukum primer adalah bahan hukum utama dalam penelitian hukum normatif yang berupa peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mempunyai kekuatan mengikat.

Bahan hukum primer yang digunakan terdiri dari:

- a) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- b) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Undang-Undang Cipta Kerja
- c) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- d) Kepmenaker Nomor 150/Men/2000 Tentang Penyelesaian Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Perhargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

Bahan hukum inilah yang akan dijadikan acuan atau dasar utama dalam penulisan skripsi ini. Permasalahan yang dikaji dalam skripsi ini akan ditinjau penyelesaiannya berdasarkan badan hukum diatas.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan yang tidak mempunyai kekuatan mengikat tetapi membahas atau menjelaskan topik terkait dengan penelitian berupa buku-buku hukum, artikel dalam majalah/media elektronik, laporan penelitian/jurnal hukum, makalah yang disajikan dalam pertemuan kuliah dan catatan kuliah.

5. Analisis Data

Setelah langkah pengumpulan data dengan sistem dokumentasi lengkap, maka dilanjutkan dengan proses analisis. Analisis dalam penelitian tesis ini menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

Deskripsi (*description*), Interpretasi (*interpretation*), Argumentasi (*argumentation*). Selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode analisis kualitatif didasarkan atas pertimbangan data yang dianalisis diperoleh dari berbagai sumber. Selanjutnya untuk menjawab persoalan dalam penelitian ini, metode atau cara penyimpulan bahan hukum dilakukan dengan cara deduktif.³⁰

Langkah-langkah tersebut sesuai dengan karakter ilmu hukum sebagai ilmu yang bersifat preskriptif dan terapan, sebagai ilmu yang preskriptif, ilmu hukum mempelajari tujuan hukum, nilai-nilai keadilan, validitas aturan hukum, konsep-konsep hukum, dan norma-norma hukum.

H. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penulisan atau penyajian, penulis menjabarkan materi atau isi melalui lima bab. Dimana setiap bab akan dijelaskan secara rinci sebagai bagian dari keseluruhan penelitian ini. Sistematika uraian proposal skripsi ini adalah sebagai berikut:

³⁰ Ida Bagus Kade Putra Manuaba, dan Ida Ayu Sadnyini, “*Perlindungan Dan Upaya Hukum Bagi Pekerja Karena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak*”, Jurnal Analisis Hukum, Vol. 1, No. 1, April 2018, hal. 57.

- BAB I** : Bab ini merupakan pendahuluan yang berisi pengantar untuk memahami garis besar dari seluruh pembahasan. Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang penulisan, rumusan masalah, tujuan penelitian skripsi, manfaat dari penelitian, metode penelitian serta sistematika penulisan penelitian skripsi.
- BAB II** : Bab ini membahas mengenai pengaturan hukum yang terhadap PHK secara sepihak menurut Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020. Bab ini akan menguraikana apa saja yang menjadi pengaturan dalam melakukan PHK, macam-macam PHK, upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan tujuan pengaturan PHK.
- BAB III** : Bab ini menjelaskan tentang bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami PHK secara sepihak. Di dalam bab ini akan diuraikan tentang pengertian perlindungan hukum, bentuk perlindungan hukum preventif, dan bentuk perlindungan hukum represif.
- BAB IV** : Bab ini menjelaskan tentang analisis hukum terhadap pertimbangan hakim dalam Putusan Nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2023. Di dalam bab ini akan menguraikan mengenai fakta hukum dalam Putusan Nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2023, pertimbangan hakim dalam Putusan Nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2023, dan putusan hakim dalam perkara Nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2023.
- BAB V** : Penutup dari keseluruhan pembahasan penelitian yang berisi kesimpulan dari pembahasan yang telah dipaparkan, serta saran-saran yang berkenaan

dengan penelitian ini yang dianggap perlu oleh penulis untuk menyempurnakan penelitian ini.

BAB II

PENGATURAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

MENURUT UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

A. Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja

Suhartoyo menyatakan bahwa:

“Hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan suatu perusahaan sewajarnya ditandai dengan ditandatanganinya suatu Surat Perjanjian Kerja oleh kedua belah pihak.”³¹

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, di dalam Pasal 154A ayat (1) mengenai sebab yang diperbolehkan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dirasa tidak melindungi para pekerja/buruh. Ada beberapa poin dari ayat tersebut yang menjelaskan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dirasa merugikan para pekerja/buruh. Pasal 154A ayat (1) tersebut yaitu:

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
- b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure);

³¹ Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati, *Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak*, Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, Vol. 3, No. 1 Tahun 2021, hal. 113.

- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. Perusahaan pailit;
- g. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh;
- h. Adanya putusan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terdapat permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;
- i. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
- j. Pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih tanpa keterangan;
- k. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran yang telah diatur dalam perjanjian kerja;
- l. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib;
- m. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja;
- n. Pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau
- o. Pekerja/buruh meninggal dunia”.³²

Dapat dilihat dari poin-poin diatas bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha / perusahaan memiliki kelonggaran kewenangan yang justru dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

Sesuai pasal 62 UU Ketenagakerjaan, salah satu pihak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang perjanjikan. Pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.³³

PHK juga dapat dilakukan jika perusahaan mengalami sesuatu, seperti: perusahaan mengalami perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya. Kemungkinan lain

³² *Ibid*, hal. 115.

³³ Visi Yustisia, *Hak Dan Kewajiban Pekerja Kontrak*, Jakarta, PT. Visimedia Pustaka, 2022, hal. 16.

sehingga terjadi PHK dapat dilakukan karena perusahaan tutup diakibatkan mengalami kerugian yang telah dibuktikan dengan laporan keuangan dua tahun terakhir yang sudah diaudit oleh akuntan publik atau keadaan memaksa lainnya.

Pemberhentian karyawan hendaknya berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang ada, agar tidak menimbulkan masalah. Seyogyanya pemberhentian dilakukan dengan cara yang sebaik-baiknya sehingga tetap terjalin hubungan informal yang baik antara perusahaan dengan mantan karyawan tersebut. Hal di atas pada dasarnya menjadi keinginan kedua belah pihak, tetapi tidak dapat dipungkiri sering kali terjadi pemberhentian yang berdasarkan pemecatan, akibat terjadinya konflik yang tidak dapat diatasi lagi.³⁴

Berbeda seperti yang terdapat dalam Pasal 157 A Undang-Undang Cipta Kerja, dalam hal ini pengusaha/perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja dengan melakukan penghentian sementara (skorsing) yang sedang menjalani proses pemutusan hubungan kerja tetapi upah yang diterima tetap diberikan. Bagi para pekerja/buru upah memanglah hal yang utama bagi mereka dan keluarga mereka. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sesuai dengan ketentuan Pasal 157 A tersebut harus dibuktikan dengan putusan pengadilan hubungan industrial.

³⁴ Priyono, dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya, Zifatama Publisier, 2015, hal. 249.

B. Macam-Macam Pemutusan Hubungan Kerja dan Upaya Penyelesaian

Perselisihan Hubungan Industrial

1. Macam-Macam Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Mohm. Syaufi Syamsudin:

Pemutusan hubungan kerja secara teoritis yuridis terbagi dalam 4 macam, yaitu:

1. Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum

Pasal 1603e KUH Perdata menyebutkan bahwa:

“Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan Undang-Undang atau jika semuanya itu tidak ada menurut kebiasaan.”

2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan

Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan ialah tindakan PHK karena adanya putusan hakim pengadilan. Masalahnya terkait dengan pemberlakuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 sekarang, apakah hakim pengadilan negeri atau hakim pengadilan hubungan industrial?

Dalam hal ini salah satu pihak (pengusaha atau pekerja/keluarganya) mengajukan pembatalan perjanjian kepada pengadilan. Contohnya bila pengusaha mempekerjakan anak di bawah umur (kurang dari delapan belas tahun), dimana wali anak tersebut mengajukan pembatalan perjanjian kerja kepada pengadilan.

3. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh atas permintaan pengunduran diri ialah PHK yang timbul karena kehendak pekerja/buruh secara murni tanpa adanya rekayasa pihak lain. Dalam praktik bentuknya adalah pekerja/buruh mengundurkan diri dari perusahaan tempat ia bekerja. Teknisnya dilakukan pekerja/buruh secara tertulis dan atas kemauan sendiri tanpa adanya indikasi tekanan/intimidasi dari pengusaha. Jika terdapat indikasi tekanan/intimidasi dari pengusaha secara hukum bukan PHK oleh pekerja/buruh, melainkan PHK oleh pengusaha.

Pekerja/buruh yang diputuskan hubungannya oleh pengusaha sangat berbeda keadaannya dengan pengusaha yang diputuskan hubungannya oleh pekerja/buruh. Teknisnya pekerja/buruh menempuh prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya penyelesaian perundingan bipartit, konsiliasi, Arbitrase, atau Mediasi, kemudian mengajukan gugatan pada pengadilan hubungan industrial..

4. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Pemutusan kerja oleh pengusaha ialah PHK dimana kehendak atau prakarsanya berasal dari pengusaha karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja/buruh atau mungkin karena faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugi, perubahan status dan sebagainya.

Dalam melakukan PHK pekerja/buruh tidak bisa semau atau sekehendak pengusaha. Kesemuanya harus dilakukan dengan dasar dan alasan yang kuat sebagaimana telah diatur dalam klausul perjanjian kerja dan peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Apabila pengusaha akan melakukan PHK kepada pekerja/buruh dengan alasan kesalahan berat, harus menempuh proses peradilan pidana terlebih dahulu dengan cara mengadukan pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat tersebut kepada aparat berwajib. Dalam hal ini pengusaha dan pekerja/buruh harus menempuh proses hukum yang panjang dan memerlukan pengorbanan baik waktu, tenaga, maupun biaya yang tidak sedikit. Untuk menyikapi PHK seperti ini akhirnya kembali kepada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh yang bersangkutan, bagaimana cara mensiasatinya dengan baik sehingga perselisihan PHK dapat selesai dengan praktis dan cepat.³⁵

Dalam terjadinya pemutusan kerja, maka tenaga kerja akan kehilangan mata pencahariannya, oleh karena itu dalam hal ini perusahaan memiliki tanggung jawab terhadap tenaga kerja yang di PHK tersebut. Adapun tanggung jawab perusahaan yaitu memenuhi hak-hak yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja setelah mengalami pemutusan hubungan kerja yang dimana hal ini juga merupakan

³⁵ Abdul Khakim, *Loc. Cit.*

kewajiban dari perusahaan (berdasarkan Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja).

Dalam proses pemenuhan hak-hak tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja perlu diperhatikan bahwa hal ini juga merupakan suatu bentuk pertanggungjawaban perusahaan yang dimana harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam terjadinya pemutusan hubungan kerja antara pengusaha dan tenaga kerja maka perusahaan tetap harus memenuhi tanggungjawabnya sebagai pihak yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja/buruh. Dimana jika pemutusan hubungan kerja terjadi bukan berarti perusahaan tidak memiliki tanggung jawab lagi terhadap tenaga kerjanya, perusahaan tetap memiliki tanggung jawab sebagai pengusaha, tanggung jawab yang dimaksud buka lagi tentang kesejahteraan atau keselamatan tenaga kerja, namun dalam kasus ini perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memenuhi hak-hak tenaga kerja yang di PHK secara sepihak oleh perusahaan.

Adapun tanggung jawab perusahaan dalam terjadinya PHK diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yaitu bahwa jika terjadinya PHK, pengusaha wajib untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak. Namun, perlu diketahui terdapat perubahan dalam perundang-undangan yang membahas mengenai hal pemutusan hubungan kerja ini. Oleh karena adanya perubahan tersebut maka diperlukan adanya

tinjauan secara yuridis untuk membahas, membandingkan serta penerapannya terutama dalam kasus pemutusan hubungan kerja yang terjadi.

Berdasarkan Pasal 157 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, dan uang penghargaan masa kerja, terdiri atas: Upah pokok dan Tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya.

2. Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial terdiri dari 2 (dua) penyelesaian yaitu:

1. Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di luar Pengadilan

Sejak adanya Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), yang disahkan pada tanggal 4 Januari 2003 (LN. Tahun 2004, No. 6, TLN. No. 4356), upaya hukum bagi pekerja yang mengalami perselisihan hubungan industrial akan dilakukan secara bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau ke pengadilan hubungan industrial.³⁶

1. Bipartit

Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit yang dimaksud adalah perundingan bipartit ditingkat perusahaan, dengan skala internal, dan hanya melibatkan langsung pihak yang berselisih/bersengketa, yaitu pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

³⁶ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, 2013, hal. 175

Lingkup penyelesaian melalui bipartit mencakup keempat jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.³⁷

Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit merupakan kewajiban para pihak (Pasal 3 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial), bukan hak para pihak. Pasal 4 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial menyatakan bahwa: “Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 Ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui bipartit telah dilakukan”.

2. Mediasi

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit diatur sebagai berikut:

- a. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota (Pasal 8).

³⁷ Abdul Khakim, *Op. Cit*, hal. 148.

- b. Selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi (Pasal 10).
- c. Apabila tercapai kesepakatan melalui mediasi, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 13 Ayat (1)).
- d. Apabila tidak tercapai kesepakatan melalui mediasi, maka:
 - 1) Mediator mengeluarkan anjuran tertulis.
 - 2) Anjuran tertulis harus disampaikan kepada para pihak selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang mediasi pertama.
 - 3) Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak menerima anjuran tertulis, yang isinya menyetujui atau menolak anjuran.
 - 4) Para pihak yang tidak memberikan pendapatnya (atau tidak memberikan jawaban) dianggap menolak anjuran tertulis.
 - 5) Apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama selambat-lambatnya 3 hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui yang kemudian didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 13 ayat (2)).

- e. Mediator menyelesaikan tugas mediasi selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak pihak pelimpahan perkara (Pasal 15).

Untuk menjamin penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah, Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 memungkinkan penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial, yang berada pada lingkungan peradilan umum (Pasal).³⁸

3. Kosiliasi

Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi merupakan salah satu alternatif. Artinya upaya ini bersifat pilihan sukarela (*voluntary*) bukan wajib (*mandatory*).

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi mencakup 3 jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu: perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Dalam upaya penyelesaian melalui konsiliasi sama dengan bipartit dibutuhkan waktu paling lama 30 hari kerja sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.³⁹

4. Arbitrase

Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase merupakan salah satu alternatif yang bersifat sukarela (*voluntary*). Penyelesaian

³⁸ Yulies Tiena Masriani, *Pengantar Hukum Indonesia*, Jakarta, Sinar Grafika Offset, 2016, hal. 146.

³⁹ Abdul Khakim, *Op. Cit*, hal. 150.

perselisihan hubungan industrial melalui lembaga arbitrase dapat terjadi jika kedua belah pihak yang berselisih telah bersepakat untuk menyelesaikan perselisihan melalui arbitrase.⁴⁰

Apabila para pihak memilih penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial melalui mekanisme Arbitrase, maka dibuatkan perjanjian Arbitrase (Pasal 32 UU PPHI). Dalam hal ini, UU PPHI tidak memperhitungkan kemungkinan adanya Klausula Arbitrase dalam Kaedah Otonom yang dibuat para pihak. Oleh karena ini, perlu dijelaskan mengenai perbedaan antara Klausula Arbitrase dengan Perjanjian Arbitrase. Proses Arbitrase ini hanya menangani penyelesaian Perselisihan kepentingan, atau perselisihan antar serikat pekerja/buruh (Pasal 1 ayat (6)).

- a. *Klausula Arbitrase (Actio de Compromitendo)*, yaitu pernyataan para pihak dalam Kaedah Otonom (Perjanjian Kerja/Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama), tentang tatacara penyelesaian sengketa (*Dispute Settlement*). Dalam hal ini, para pihak telah menentukan bahwa hanya lembaga Arbitrase yang ditunjuk menyelesaikan sengketa, jauh hari sebelum sengketa tersebut terjadi.
- b. Kesepakatan Arbitrase (*Acte Compromie*), yaitu perjanjian yang dibuat oleh para pihak yang bersengketa, bahwa mereka sepakat menyelesaikan sengketa mereka melalui mekanisme Arbitrase.⁴¹

⁴⁰ R. Joni Bambang S., *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung, Pustaka Setia, hal. 312.

⁴¹ Aloysius Uwiyo, et. al., *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Djokosoetono Research Center (DRC), Jakarta, Tahun 2019, hal. 154.

Proses penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial melalui mekanisme Arbitrase paling lama 30 hari, dan dapat diperpanjang paling lama 14 hari (Pasal 40 UU PPHI). Dalam sidang Arbitrase para pihak dapat diwakili oleh kuasanya melalui Surat Kuasa Khusus (Pasal 42 UU PPHI).

Proses penyelesaian melalui mekanisme ini, dimulai dengan upaya mendamaikan para pihak. Apabila para pihak tersebut berhasil di damaikan, maka dibuatlah Akta Perdamaian. Akta tersebut selanjutnya akan didaftarkan ke Pengadilan Khusus Hubungan Industrial Setempat (Pasal 44 UU PPHI). Tetapi apabila upaya perdamaian gagal, maka sidang dilanjutkan dimana masing-masing pihak diberi kesempatan menjelaskan pendiriannya disertai bukti-bukti yang mendukung (Pasal 45 UU PPHI). Dalam hal ini Arbiter dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk dimintai keterangannya, yang sebelumnya disumpah terlebih dahulu, dan mempunyai kekuatan memaksa.

Dalam putusan Arbiter mempunyai irah-irah “Demi keadilan berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa”, artinya putusannya mempunyai kekuatan eksekutorial (Pasal 50 UU PPHI). Di samping itu, putusan Arbitrase ini juga mengikat para pihak yang sifatnya tetap dan final (*Final and Binding*), artinya sudah tidak dapat dilakukan banding (Pasal 51 UU PPHI).

Dalam Pasal 52 UU PPHI, apabila ada pihak yang tidak mau melaksanakan putusan Arbitrase, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan *Fiat Eksekusie* Pengadilan Khusus Hubungan Industrial setempat, dan paling lama 30 hari setelah

diterimanya permohonan, perintah eksekusi harus diberikan. Namun demikian, terhadap putusan cacat tetap dapat dimintakan pembatalan ke Mahkamah Agung.

2. Upaya Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Disebut sebagai pengadilan khusus karena memiliki karakteristik khusus dalam hal-hal:

- a. Kewenangannya terbatas atau khusus.
- b. Adanya hakim adhoc (hakim yang bersifat sementara).
- c. Adanya aturan-aturan khusus (*lex specialis*) seperti kuasa hukum, pengajuan gugatan, hukum acara, pemeriksaan, jangka waktu penyelesaian, biaya perkara, dan upaya hukum.⁴²

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sederhana, cepat dan berbiaya ringan lahir dari pemikiran untuk melaksanakan keadilan sosial dalam menangani perselisihan hubungan industrial yang melibatkan dua pihak yang bersengkata yakni pengusaha dan pekerja/buruh.⁴³

Sejalan dengan keinginan untuk menciptakan penyelesaian perselisihan yang cepat, pembentuk undang-undang sepakat tanpa mengabaikan asas keadilan dan prinsip hukum, menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan pada pengadilan Hubungan Industrial,

⁴² Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Malang, CV. Literasi Nusantara Abadi, 2020, hal. 192.

⁴³ Asri Wijayanti, et.al., *Menggagas Hukum Perburuhan Berkeadilan*, Surabaya, CV. Revka Prima Media, 2019, hal. 225.

penyelesaiannya merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung.⁴⁴

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui pengadilan disini dilaksanakan oleh Pengadilan Hubungan Industrial yaitu suatu proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh pihak ketiga melalui pengadilan hubungan industrial, yang merupakan pengadilan khusus yang dibentuk dilingkungan pengadilan negeri. Di pengadilan hubungan industrial, perselisihan hubungan industrial akan di periksa dan diputus oleh hakim, terdiri oleh hakim karier dan hakim *ad-hoc* (hakim yang bersifat sementara) yang pengangkatannya atas usul serikat pekerja dan organisasi pengusaha.

Mengenai proses penyelesaian perselisihan oleh pihak ketiga melalui pengadilan dalam hal ini melalui pengadilan hubungan industrial, yang merupakan pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri. Di pengadilan hubungan industrial, perselisihan hubungan industrial akan diperiksa dan diputus oleh hakim, terdiri dari hakim karier dan hakim *ad-hoc* yang pengangkatannya atas usul serikat pekerja dan organisasi pengusaha.⁴⁵

⁴⁴ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, 2020, hal. 128.

⁴⁵ Aloysius Uwiyono, *Op. Cit*, hal. 149.

Terdapat cara dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial dengan pengadilan yang mempunyai bentuk kewenangan dalam memutus dan memeriksa pada tahap pertama Perselisihan Hubungan Kerja (PHK).⁴⁶

Dalam Bab III Pengadilan Hubungan Industrial Pasal 55, Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Dalam Pasal 56, Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak
- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
- c. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja
- d. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.⁴⁷

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan diatur sebagai berikut ;

- a. Berlaku hukum acara perdata, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini (pasal 57).
- b. Tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi untuk nilai gugatan di bawah Rp 150.000.000,00 (pasal 58).
- c. Gugatan diajukan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang daerahnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja (pasal 81).

⁴⁶ Muhammad Rizal dan Sari Usih Natari, *Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan UU Cipta Kerja (Studi Kasus Pada PT. Shopee Internasional Indonesia)*, Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce, Vol. 2, No. 3, September 2023, hal. 60.

⁴⁷ R. Joni Bambang S., *Op. Cit*, hal. 337.

- d. Pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. jika tidak dilampiri, hakim wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat {pasal 83 ayat (1)}.
- e. Adanya dismissal process, dimana hakim wajib memeriksa isi gugatan {pasal 83 ayat (2)}.
- f. Serikat pekerja/buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di pengadilan hubungan industrial untuk mewakili anggotanya (pasal 87).
- g. Ketua pengadilan negeri sekaligus sebagai ketua pengadilan hubungan industrial harus sudah menetapkan majelis hakim selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah menerima gugatan {pasal 88 ayat (1)}.
- h. Pemeriksaan dengan acara biasa.
- i. Pemeriksaan dengan acara cepat.
- j. Pengambilan putusan.
- k. Putusan pengadilan hubungan industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja (pasal 110).
- l. Penyelesaian perselisihan oleh hakim kasasi.⁴⁸

C. Tujuan Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja

Tujuan pokok hukum ketenagakerjaan adalah pelaksanaan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan pelaksanaan itu diselenggarakan dengan jalan melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan.⁴⁹

Munculnya peraturan perburuhan lebih banyak diwarnai oleh kecenderungan politik. Pada era Orde Lama muncul Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja. Produk dan visi Undang-Undang ini bersifat sosialis karena pemerintahan Soekarno memang memiliki kecenderungan mendukung sosialisme. Dalam Undang-Undang ini, buruh mendapat proteksi besar. Sebagai

⁴⁸ Abdul Khakim, *Op. Cit*, hal.155.

⁴⁹ Anna Triningsih, *Op. Cit*, hal. 46.

contoh, kalangan buruh perempuan diberi hak cuti haid, setelah itu muncul Orde Baru yang dipengaruhi globalisasi dan kapitalisme. Pada era ini, *privilege* buruh dicabut karena dianggap kontraproduktif. Karena hal ini, pihak Depnaker pun akhirnya menghapus hak cuti haid bagi perempuan.⁵⁰

⁵⁰ *Ibid*, hal. 47.

BAB III

BENTUK PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK

A. Pengertian Perlindungan Hukum

Dalam perlindungan, terdapat hak yang harus dijaga dan dihormati. Hak mengandung pengertian milik, kepunyaan, wewenang, atau kekuasaan untuk berbuat sesuatu yang ditentukan oleh Undang-Undang.⁵¹

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Hubungan ketenagakerjaan merupakan hubungan antara pihak-pihak terkait dengan kepentingan, yaitu antara pekerja (buruh) dan pengusaha (majikan), serta organisasi buruh (serikat pekerja), dan juga organisasi pengusaha. Buruh dianggap sebagai kelompok kelas yang dapat dieksploitisir oleh majikan sebagai budak dengan tidak mengindahkan hak asasi manusia (HAM), sehingga campur tangan pemerintah justru menjadi suatu hal yang sangat dibutuhkan, dalam kaitannya dengan hubungan industrial, pemerintah berperan sebagai perlindungan pekerja/buruh, pemerintah

⁵¹ Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*, Padang, Rajawali Pers, 2016, hal. 89.

maupun keputusan menteri, pemerintah juga berperan sebagai fasilitator dalam penyelesaian persengketaan pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha untuk mencari penyelesaian masalah antara kedua belah pihak sehingga mendapatkan hak-hak sebagaimana yang sudah diatur dalam undang-undang.⁵²

Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap HAM karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap HAM diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Dengan demikian teori perlindungan hukum merupakan suatu yang sangat penting bagi seluruh masyarakat.⁵³

Adapun beberapa ahli mengungkapkan pendapat mereka mengenai pengertian perlindungan hukum sebagai berikut ;

1. Menurut Sapjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.

⁵² May Linda Iswaningsih, et. al., *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Omnibus Law Cipta Kerja*, Jurnal Preferensi Hukum, Vol. 2, No. 3, November 2021, hal. 483.

⁵³ Senja Nasril, *Bantuan Hukum Di Sumatera Selatan Dan Indonesia Hak Kontitusional, Masyarakat Miskin, Dan Catatan Rekomendasi*, Yogyakarta, CV. Bintang Semesta Media, 2021, hal. 23.A

2. Menurut Philipus M. Hadjdon, perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.
3. Menurut Muchsin, perlindungan hukum adalah kegiatan untuk melindungi individu, dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam, menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup setara sesama manusia.⁵⁴

Campur tangan pemerintah sangat diperlukan, hal ini diperlukan untuk mengawasi agar pihak pengusaha memberikan hak para pekerjanya sehingga pekerja/buruh mendapatkan kehidupan yang layak yang pada akhirnya dapat mendukung tujuan Negara menjamin kehidupan yang layak bagi kemanusiaan untuk tiap-tiap warga negara.⁵⁵

Kehidupan yang layak bagi tenaga kerja menjamin tenaga kerja tersebut menjadi sejahtera. Kehidupan layak merupakan dasar dari jenjang untuk mencapai kesejahteraan hidup. Defenisi kesejahteraan adalah tercapainya *secure job*, *secure income*, dan *secure social*. Kesejahteraan dibutuhkan untuk mencapai kebahagiaan dalam kehidupan sebagai manusia layaknya.⁵⁶

⁵⁴ Roberto Ranto, *Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Dalam Transaksi Jual Beli Melalui Media Elektronik*, Jurnal Ilmu Hukum Alethea, Vol. 2, No. 2, Februari 2019, hal. 148.

⁵⁵ Budi Sastra Panjaitan, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Melalui Perjanjian Kerja Bersama*, Medan, CV. Manhaji, 2019, hal. 86.

⁵⁶ Martono Anggusti, *Pengelolaan Perusahaan & Kesejahteraan Tenaga Kerja*, Jakarta, Bhuana Ilmu Populer, 2014, hal. 180.

B. Bentuk Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif adalah hukum yang diberikan pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban. Dengan perlindungan preventif merupakan bentuk perlindungan hukum yang diarahkan bagi terlindunginya hak seseorang dari kemungkinan terjadinya pelanggaran oleh orang lain atau pihak ketiga secara melawan hukum. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak, karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati untuk mengambil keputusan yang didasarkan pada direksi.⁵⁷ Bentuk perlindungan preventif di Indonesia belum ada pengaturan hukum secara khusus. Hal ini karena sulitnya mengkodifikasi hukum administrasi negara, bentuk perlindungan hukum preventif masih meyebar di berbagai peraturan perundang-undangan.

Di dalam UU No.5 Tahun 1985 dalam Pasal 48 diatur upaya administrasi, yaitu keberatan dan banding administrasi untuk prosedur keberatan yang dapat digolongkan sebagai bentuk perlindungan preventif. Sementara upaya hukum banding administrasi seperti melalui BAPEK atau P4D/P4P tidak bisa digolongkan sebagai bentuk

⁵⁷ Amalia Rani dan Anak Agung Ngurah Wirasila, *Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Akibat Persaingan Curang*, Jurnal Ilmu Hukum, 2015, hal. 4.

perlindungan hukum preventif karena badan-badan tersebut termasuk bentuk perlindungan represif.⁵⁸

Pada sarana perlindungan hukum preventif, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.⁵⁹

Perlindungan hukum preventif dipakai untuk pencegahan pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang oleh pemberi kerja terhadap pekerja. Hal itu dapat dilakukan dengan memberlakukan pembatasan terhadap badan hukum guna menjalankan maupun melaksanakan perbuatan, yang kemudian menjadi mengikat dalam peraturan perundang-undangan. Perlindungan hukum yang preventif dapat dilakukan dengan memberikan sanksi wajib kepada badan hukum, dalam hal ini timbul kehati-hatian dalam perbuatan seseorang.⁶⁰

⁵⁸ Imam Mahdi, dan H. Iskandar Zulkarnain Oktaria, *Hukum Administrasi Negara*, PT IPB Press, November 2013, hal. 82.

⁵⁹ Sayyid Muhammad Zein Alydrus, et.al., *Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen PT. PLN (PERSERO) Balikpapan Terkait Adanya Pemadaman Listrik*, Jurnal Lex Suprema, ISSN: 2656-6141, Vol. 2, No. 1, Maret 2020, hal. 356.

⁶⁰ I Gede Krisna Andyka Permana Putra, et.al., *Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Berdasarkan Undang-Undang No. 11*

Hadirnya perlindungan hukum yang bersifat preventif memperkecil kemungkinan keduanya melakukan pemberhentian hubungan kerja secara sepihak. Perlindungan hukum preventif juga telah diuraikan ketentuannya dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yakni Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja. Pasal tersebut menyatakan bahwasannya pencegahan PHK dilakukan oleh pengusaha PHK dilakukan oleh pengusaha, serikat pekerja dan pemerintah yang dilakukan dengan upaya pencegahan terhadap pemutusan hubungan kerja.⁶¹

C. Bentuk Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan hukum yang dilakukan berdasarkan hukum yang dilakukan berdasarkan keputusan yang ditetapkan badan hukum yang bersifat mengikat yang bertujuan untuk menyelesaikan suatu sengketa.⁶²

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh pengadilan umum dan pengadilan administrasi Indonesia termasuk kategori perlindungan ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan

Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Jurnal Sosial Politik, Pemerintahan dan Hukum, Vol. 2, No. 1, Januari 2023, hal. 29.

⁶¹ *Ibid*, hal. 30.

⁶² Refaldy Braif Carundeng, et.al., *Perlindungan Terhadap Data Pribadi Konsumen Yang Diretas Berdasarkan Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika Nomor 20 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Data Pribadi Dalam Sistem Elektronik*, Lex Privatum, Vol. X, No. 1, Januari 2022, hal. 191.

kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia yang dapat tempat utama yang dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.⁶³

Menurut Satjipto Rahardjo dalam bukunya yang berjudul Ilmu Hukum, perlindungan hukum adalah “Memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan oleh hukum”. Tujuan hukum dari perlindungan hukum represif adalah untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan dalam menyelesaikan sengketa tersebut dilakukan oleh badan peradilan yang berwenang baik secara absolut maupun relatif. Penyelesaian sengketa dapat dilakukan dengan litigasi dan non litigasi. Penyelesaian sengketa dengan litigasi diselesaikan melalui pengadilan dan penyelesaian sengketa non litigasi diselesaikan dengan dibentuk Badan Perlindungan Konsumen Nasional, Lembaga Perlindungan Konsumen Swadaya Masyarakat, dan Badan Penyelesaian Sengketa Konsumen.⁶⁴

Upaya perlindungan hukum represif yaitu berupa penindakan terhadap pelaku yang dilakukan atau dilaksanakan sesudah kejahatan itu terjadi, diantaranya meliputi:

⁶³ *Ibid*, hal. 366.

⁶⁴ Amalia Rani dan Anak Agung Ngurah Wirasila, *Loc. Cit.*

- a. Aparat kepolisian harus segera melakukan penangkapan, penahanan dan penyitaan barang bukti apabila mendapatkan laporan tentang adanya tindak pidana *trafficking*.
- b. Pelaku harus mengadakan penyidikan secara tuntas terhadap kasus yang terjadi
- c. Pelaku ditindak dengan ketentuan undang-undang yang berlaku.
- d. Memanggil tersangka dan para saksi untuk diperiksa guna memperoleh penjelasan dan keterangan yang akurat.
- e. Melimpahkan perkara tersebut ke Kejaksaan Negeri dan dilanjutkan ke Pengadilan Negeri untuk melakukan proses persidangan.⁶⁵

Menurut Sjahran Basah perlindungan hukum yang diberikan merupakan *qunditio sine qua non* dalam menegakkan hukum. Penegakan hukum merupakan *qunditio sine qua non* pula untuk merealisasikan fungsi-fungsi itu sendiri.

Fungsi hukum yang dimaksud adalah:

- a. Direktif, sebagai pengarah dalam membangun untuk membentuk masyarakat yang hendak dicapai dengan tujuan kehidupan bernegara.
- b. Integratif, sebagai pembina kesatuan bangsa.
- c. Stabilitatif, sebagai pemelihara dan menjaga keselarasan, keserasian, dan keseimbangan dalam kehidupan bernegara dan bermasyarakat.
- d. Perfektif, sebagai penyempurna baik terhadap sikap tindak administrasi negara maupun sikap tindak warga apabila terjadi pertentangan dalam kehidupan bernegara dan bermasyarakat.
- e. Korektif, sebagai pengoreksi atas tindak baik administrasi negara maupun warga apabila terjadi pertentangan hak dan kewajiban untuk mendapatkan keadilan.⁶⁶

⁶⁵ Yudhi Setiawan, et. al., *Hukum Administrasi Pemerintahan Teori dan Praktik*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2017, hal. 210.

⁶⁶ *Ibid*, hal. 212.

BAB IV

ANALISIS TERHADAP PERTIMBANGAN HAKIM

PADA PUTUSAN NOMOR 500 K/Pdt.Sus-PHI/2023

A. Fakta Hukum Pada Putusan Nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2023

Berdasarkan alat bukti dan barang bukti yang diajukan diperoleh fakta-fakta hukum sebagai berikut:

1. Bahwa hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau Karyawan Tetap;
2. Bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat kepada Para Penggugat adalah bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Bahwa terhadap masing-masing memori kasasi tersebut, Termohon kasasi I telah mengajukan kontra memori kasasi tanggal 24 januari 2023 dan Termohon Kasasi II tanggal 30 januari 2023 yang pada pokoknya masing-masing menolak permohonan kasasi dari pemohon kasasi
4. Bahwa alasan kasasi tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah membaca dan meneliti memori kasasi tanggal 14 Desember 2022 dan tanggal 28 Desember 2022 serta kontra memori kasasi tanggal 24 januari 2023 dan tanggal 30 januari 2023 dihubungkan dengan putusan *judex facti* dalam hal ini Pengadilan

Perselisihan Hubungan Industrial dan Pengadilan Negeri Medan tidak salah dalam menerapkan hukum;

5. Bahwa Para Penggugat terbukti berstatus sebagai karyawan tetap, kecuali 4 (empat) orang Para Penggugat lainnya atas nama Eben Ezen Samosir, Ferry Ardiansyah, Efendy Situmorang, dan Firmansyah Hasibuan yang berstatus sebagai buruh harian lepas.
6. Bahwa terhadap 4 (empat) orang yang berstatus buruh harian lepas, oleh karena tidak adanya bukti perjanjian kerja secara tertulis antara Para Penggugat dan Tergugat dan Para Tergugat bekerja lebih dari 21 hari kerja atau lebih selama 3 bulan berturut-turut, maka sesuai dengan ketentuan pasal 57 *juncto* pasal 59 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau karyawan tetap.
7. Bahwa oleh karena hubungan kerja Para Penggugat telah ditetapkan sebagai karyawan tetap dan Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja dengan merumahkan terlebih dahulu Para Penggugat, maka pemutusan hubungan kerja dengan alasan perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian sebagaimana ketentuan pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dengan Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan pemutusan hubungan kerja, Para Penggugat berhak atas uang pesangon 1 kali ketentuan pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 kali

ketentuan pasal 40 ayat (3), dan uang pengganti hak sesuai dengan ketentuan Pasal 40 ayat (4) beserta upah proses sebagaimana perhitungan *judex facti*.

8. Bahwa terhadap tuntutan hak normatif lainnya, oleh karena belum ada nota pemeriksaan dari pegawai pengawas ketenagakerjaan dan tidak adanya bukti-bukti pendukung lainnya tentang pembayaran kekurangan upah, pembayaran uang pengganti hak cuti tahunan, pembayaran manfaat jaminan sosial tenaga kerja, pembayaran hak cuti besar, upah lembur hari libur resmi, upah lembur hari libur minggu dan pembayaran upah selama dirumahkan, maka *judex facti* sudah tepat menyatakan Para Penggugat tidak berha atas tuntutan hak lainnya.
9. Bahwa namun demikian Mahkamah Agung Republik Indonesia perlu memperbaiki pertimbangan dan Amar *Judex Facti* mengenai jumlah keseluruhan kompensasi pemutusan hubungan kerja.
10. Bahwa oleh karena terdapat kekeliruan dalam penjumlahan keseluruhan kompensasi pemutusan hubungan kerja Para Penggugat yang tertulis sebesar Rp.1.886.200.000,- (satu miliar delapan ratus delapan puluh enam juta dua ratus ribu rupiah), seharusnya hasil penjumlahan yang benar adalah sebesar Rp.1.115.400.000,- (satu miliar seratus lima belas juta empat ratus ribu rupiah), maka perlu memperbaiki amar ke-4 putusan *judex facti*.

B. Pertimbangan Hakim Mahkamah Agung Pada Putusan Nomor

500 K/ Pdt.Sus-PHI/2023

Seorang hakim dalam mempertimbangkan terdapat dalam pasal-pasal yang termuat dalam peraturan perundang-undangan, yurisprudensi, doktrin hukum ataupun hukum kebiasaan. Pasal 50 Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman yang juga menegaskan bahwa Alasan-alasan sebagai dasar putusan dan pasal peraturan perundang-undangan yang terkait ataupun sumber hukum tidak tertulis yang dijadikan sebagai dasar dalam mengadili harus termuat dalam suatu putusan pengadilan. Jabatan seorang hakim mewajibkannya untuk mencukupkan segala alasan hukum yang tidak dikemukakan para pihak yang berperkara.

Sehubungan dengan ketentuan Pasal 180 HIR, Pasal 191 Rbg, para ketua dan hakim pengadilan negeri supaya sungguh-sungguh memperhatikan dan mengindahkan syarat-syarat tersebut di atas, supaya berhati-hati menggunakan lembaga *uitvoerbaar bij wooraad*, karena apabila dalam tingkat banding atau kasasi putusan pengadilan negeri dibatalkan, akan timbul banyak kesulitan dalam mengembalikan pada keadaan semula.⁶⁷

Dalam menjatuhkan suatu putusan, Hakim menganut 3 (tiga) asas, yaitu: Asas Kemanfaatan, Asas Keadilan, dan Asas Kepastian Hukum. Dua asas seperti kepastian

⁶⁷ Laila M. Rasyid, dan Herinawati, *Pengantar Hukum Acara Perdata*, Aceh, Unimal Press, 2015, hal. 114.

hukum dan asas keadilan terkadang berbenturan pada suatu kasus, apabila terjadi hal seperti tersebut maka yang dipergunakan yaitu asas keadilan. Namun, terkadang asas kemanfaatan berbenturan dengan asas kepastian hukum pada suatu kasus, apabila terjadi hal seperti tersebut maka asas yang digunakan yaitu asas kemanfaatan sedangkan asas kepastian hukum tetap ditinggalkan.⁶⁸

Adapun yang menjadi pertimbangan Hakim dalam putusan nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2023 yaitu sebagai berikut:

1. Menimbang, bahwa ternyata putusan-putusan *Judex Facti* /Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau Undang-Undang, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh para pemohon kasasi I: PT SIBADION SAWITTA TOROP LESTARI (PT SST qszL), dan II. Antoni Tampubolon, dan kawan-kawan, tersebut harus ditolak dengan perbaikan amar putusa *Judex Facti*;
2. Menimbang, bahwa oleh karena itu gugatan dari perkara diatas Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), sebagaimana ketentuan pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka biaya perkara tingkat kasasi dibebankan kepada Para Pemohon Kasasi.

⁶⁸ Indra Kho dan Dr. Ning Adiasih, S.H.,M.H, *Analisis Atas Pertimbangan Hakim Dalam Memutus Perkara Perdata Nomor 304/PDT.G/2016/PN. BTM Ditinjau Dari Asas Ultra Petita Petitium Partium Dengan Adanya Tuntutan Subsidaair Dalam Gugatan Ex Aequo Et Bono*, Jurnal Hukum Adigama, Vo. 4, No. 1, Juni 2021, hal. 372.

C. Analisis Penulis Pada Putusan Nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2023

Menurut penulis dasar hukum yang menjadi pertimbangan Hakim dalam memutuskan perkara 500 K/Pdt.Sus-PHI/2023 adalah:

1. Pasal 43 (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Para Penggugat berhak atas uang pesangon 1 kali ketentuan pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 40 ayat (4) beserta upah proses
2. Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya dibawah Rp. 150.000.000,-(seratus lima puluh juta rupiah)
3. Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2013 yang menyatakan bahwa uang penggantian yang dimaksud terdiri hak cuti yang belum diambil oleh karyawan, ongkos pulang bagi kariawan ke tempat ia pernah di terima kerja, dan penggantian uang perumahan dan uang perawatan.
4. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 3 tahun 1992 *juncto* Peraturan Pemerintah nomor 14/1993
5. Pasal 57 *juncto* pasal 59 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Sehingga Hakim Menetapkan sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Para Penggugat tidak sah dan dinyatakan batal demi hukum karena bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dibidang Ketenagakerjaan;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat putus sejak putusan ini diucapkan;
4. Menghukum Tergugat (*i.c* PT Sibadihon Sawitta Torop Lestari) untuk membayar hak-hak Para Penggugat berupa uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja dengan total sebesar Rp1.155.400.000,- (satu miliar seratus lima puluh lima juta empat ratus ribu rupiah);
5. Menghukum pemohon kasasi I dan Para Pemohon Kasasi II untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp500.000.00 (lima ratus ribu rupiah).

Putusan Mahkamah Agung Nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2023 yang telah memberikan keadilan bagi pekerja dalam memperjuangkan hak-hak mereka sebagai pekerja.

Berdasarkan Analisis penulis, yaitu pada tanggal 22 November 2022 dengan perantara kuasanya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 22 November 2022 di ajukan permohonan kasasi pada tanggal 14 Desember 2022 sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 223/Kas/2022/PHI.Mdn., Juncto Nomor 188/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mdn., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, Permohonan Tersebut diikuti dengan memori Kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan tersebut pada tanggal 14 Desember 2022. Pemohon Kasasi pada perkara ini adalah PT Sibadihon Sawitta Torop Lestari (PT SSTL).

Bahwa berdasarkan memori kasasi yang diterima pada tanggal 14 Desember 2022, Pemohon Kasasi I meminta agar :

1. Menerima dan mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi (PT Sibadihon Sawitta Torop Lestari);
2. Membatalkan putusan Pengadilan Hubungann Industrial Medan pada Pengadilan Negeri Medan perkara Nomor 188/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mdn;

Bahwa berdasarkan memori Kasasi yang diterima pada tanggal 29 Desember 2022, Pemohon Kasasi II meminta agar:

Menerima dan mengabulkan permohonan kasasi dari Para Pemohon Kasasi untuk seluruhnya;

Memperbaiki Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 188/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn., tertanggal 09 November 2022;

Dalam Eksepsi :

Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara :

1. Mengabulkan gugatan Para Pemohon Kasasi untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau karyawan tetap;
3. Menyatakan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat kepada Para Penggugat adalah bertentangan dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Menghukum Tergugat (*i.c* PT Sibadihon Sawitta Torop Lestari) untuk membayar hak-hak Para Penggugat berupa 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 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan total Rp1.510.410.000 (satu miliar lima ratus sepuluh juta empat ratus sepuluh ribu rupiah), untuk seluruhnya secara tunai;

5. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Para Penggugat lainnya sesuai dengan ketentuan Pasal 96 Ayat (1), (2), (3) dan (4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial;
6. Bahwa oleh karena Para Penggugat khawatir setelah perkara ini diputuskan, Tergugat tidak bersedia atau lalai melaksanakan putusan dalam perkara ini oleh karenanya patut dan beralasan menurut hukum, apabila Tergugat dihukum untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Para Penggugat masing-masing sebesar Rp5.000.000,- (lima juta rupiah) untuk setiap harinya secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan perkara ini diucapkan dengan baik, seketika dan sempurna;
7. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan (*conservatoir beslag*) yang telah dilaksanakan terhadap harta benda bergerak maupun benda tidak bergerak milik Tergugat;
8. Menghukum Tergugat untuk membayar ongkos yang timbul dalam perkara ini secara tanggung renteng.

Dengan demikian pada hari rabu, tanggal 17 mei 2023 Mahkamah Agung dalam memutus perkara Nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2023 adalah:

M E N G A D I L I :

- Menolak permohonan kasasi dari Para Pemohon Kasasi : I PT SIBADIHON SAWITTA TOROP LESTARI (PT SSTL), dan Para Pemohon Kasasi II. 1. ANTONI TAMPUBOLON, 2. BELMAN SITUMORANG, 3. BUDI DWI

IRWANTO, 4.EBEN EZER SAMOSIR, 5. FERRY ARDIANSYAH, 6. FRANKY MARULITUA GULTOM, 7. HORAS SILAEN, 8. RASIMAN HUTABARAT, 9.TOROP NAULI SARAGIH, 10. EFFENDI SITUMORANG, 11. BAHARUDDIN RAMBE, 12. BENHAR SITUMORANG, 13. DODI FERI HANDAYANI., 14. EKO ARDIANSYAH, 15. FIRMANSYAH HASIBUAN, 16. HERBIN SIAHAAN, 17. MUHAMMAD JUL DAMAN, 18. ROBI ANDANI, dan 19. SAHAT MARULITUA HARIANJA., tersebut;

Memperbaiki amar Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 188/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn., tanggal 9 November 2022, sehingga amar selengkapnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi;

Menolak eksepsi Tergugat tersebut;

Dalam Pokok Perkara;

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Para Penggugat tidak sah dan dinyatakan batal demi hukum karena bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dibidang Ketenagakerjaan;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat putus sejak putusan ini diucapkan;
4. Menghukum Tergugat (*i.c* PT Sibadihon Sawitta Torop Lestari) untuk membayar hak-hak Para Penggugat berupa uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali

ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja dengan total sebesar Rp1.155.400.000,- (satu miliar seratus lima puluh lima juta empat ratus ribu rupiah);

Menghukum Pemohon Kasasi I dan Para Pemohon Kasasi II untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah).

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan diatas, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha terhadap Pekerja/Buruh tertuang dalam pasal 154A ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. PHK juga dapat dilakukan jika perusahaan mengalami sesuatu, seperti: perusahaan mengalami perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya. Kemungkinan lain sehingga terjadi PHK dapat dilakukan karena perusahaan tutup diakibatkan mengalami kerugian yang telah dibuktikan dengan laporan keuangan dua tahun terakhir yang sudah diaudit oleh akuntan publik atau keadaan memaksa lainnya.
2. Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yaitu, (1) Perlindungan hukum preventif merupakan bentuk perlindungan hukum yang diarahkan bagi terlindunginya hak seseorang dari kemungkinan terjadinya pelanggaran oleh orang lain atau pihak ketiga secara melawan hukum. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak, karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati untuk mengambil keputusan

yang didasarkan pada direksi. (2) Perlindungan hukum represif yaitu memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan oleh hukum. Tujuan hukum dari perlindungan hukum represif adalah untuk menyelesaikan sengketa.

3. Dalam Putusan Mahkamah Agung berdasarkan Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Perkara Nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2023 terdapat kekeliruan dalam amar *judex facti*, dimana adanya kesalahan mengenai penghitungan jumlah kompensasi sebagaimana diatur dalam pasal 40 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

B. SARAN

1. Hendaknya pemerintah khususnya instansi terkait lebih memperketat pengawasan dan menerapkan sanksi yang tegas sesuai Undang-Undang yang berlaku. Sehingga tidak semakin banyak pekerja yang menjadi korban akibat pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha/majikan.
2. Hendaknya pemerintah lebih memperhatikan lagi mengenai pengaturan perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, khususnya perjanjian kerja yang dilakukan secara lisan, karena sampai sekarang belum ada aturan hukum mengenai perjanjian kerja secara lisan, sehingga sering memicu terjadinya perselisihan antara pengusaha dan pekerja/buruh.

3. Hendaknya Hakim bertindak sebagai pemberi keputusan akhir harus berlaku adil bagi masyarakat yakni tidak hanya berdasarkan pertimbangan yuridis tetapi juga melihat pertimbangan secara sosiologisnya yang mengarah kepada latar belakang terjadinya perselisihan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Anggusti, Martono, *Pengelolaan Perusahaan & Kesejahteraan Tenaga Kerja*, Jakarta, Bhuana Ilmu Populer, 2014.
- Asyhadie, H. Zaeni dan Kusuma, Rahmawati *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik di Indonesia*, Jakarta, Prenadamedia Group, 2019.
- Azhar, Muhamad, *Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang, Raja Graфика, 2015.
- Bambang, R. Joni S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung, Pustaka Setia.
- Harahap, Arifuddin Muda, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Malang, CV. Literasi Nusantara Abadi, 2020.
- Husni, Lalu, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Diluar Pengadilan*, Jakarta, PT. Rajagrafindo Persada, 2014.
- Is, Muhamad Sadi, *Hukum Perusahaan di Indonesia*, Jakarta, Kencana, 2016.
- Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*, Padang, Rajawali Pers, 2016.
- Khakim, Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT Citra Aditya Bakti, 2019.
- M. Rasyid, Laila, et Herinawati, *Pengantar Hukum Acara Perdata*, Aceh, Unimal Press, 2015, hal. 114.
- Mahdi, Imam, dan Oktaria, H. Iskandar Zulkarnain, *Hukum Administrasi Negara*, PT IPB Press, November 2013.
- Masriani, Yulies Tiena, *Pengantar Hukum Indonesia*, Jakarta, Sinar Graфика Offset, 2016.
- Muhammad, Abdulkadir, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2022.

- Nasril, Senja, *Bantuan Hukum Di Sumatera Selatan Dan Indonesia Hak Kontitusional, Masyarakat Miskin, Dan Catatan Rekomendasi*, Yogyakarta, CV. Bintang Semesta Media, 2021.
- Najih, Mokhammad, et Soimin, *Pengantar Hukum Indonesia Sejarah, Konsep Tata Hukum, dan Politik Hukum Indonesia*, Malang, Setara Press, 2014.
- Panjaitan, Budi Sastra, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Melalui Perjanjian Kerja Bersama*, Medan, CV. Manhaji, 2019.
- Prasetyo, Teguh, *Pengantar Hukum Indonesia*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2021.
- Priyono, et Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya, Zifatama Publisir, 2015.
- Rani, Amalia dan Anak Agung Ngurah Wirasila, *Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Akibat Persaingan Curang*, Jurnal Ilmu Hukum, 2015.
- Saebani, Beni Ahmad, *Hukum Ketenagakerjaan Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)*, CV. Pustaka Setia, Bandung 2021.
- Setiawan, Yudhi, et. al, *Hukum Administrasi Pemerintahan Teori dan Praktik*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2017.
- Suhartini, Endeh, et. al, *Hukum Ketenagakerjaann Dan Kebijakan Upah*, Depok, Rajawali Pers, 2020.
- Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Depok, PT. Raja Grafindo Persada, 2020.
- Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, 2020.
- Triningsih, Anna, *Hukum Ketenagakerjaan Kebijakan dan Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Penanaman Modal Asing*, Depok, PT Raja Grafindo Persada, 2020.
- Uwiyono, Aloysius, et. al, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Djokosoetono Research Center (DRC), Jakarta, Tahun 2019.
- Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, 2013.

Wijayanti, Asri, et.al., *Menggagas Hukum Perburuhan Berkeadilan*, Surabaya, CV. Revka Prima Media, 2019.

Wijayanti, Asri, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Semarang, CV. Lubuk Agung Bandung, 2013.

Yusuf, Mohammad, *Hubungan Industrial (Industrial Relations)*, Medan, CV. Manhanji, 2020.

B. Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

C. Jurnal/Skripsi

Alydrus, Sayyid Muhammad Zein, et.al., *Perlingungan Hukum Terhadap Konsumen PT. PLN (PERSERO) Balikpapan Terkait Adanya Pemadaman Listrik*, Jurnal Lex Suprema, ISSN: 2656-6141, Vol. 2, No. 1, Maret 2020, hal. 356.

Amalia Rani dan Wirasila, Anak Agung Ngurah, *Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Akibat Persaingan Curang*, Jurnal Ilmu Hukum, 2015.

- Amelia, Regina, *Skripsi Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Mengalami PHK Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun Cipta 2020 Tentang Kerja*, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2021.
- Andika, R., Nasution, A. R., Aspan, H., & Aryza, S. (2021). Analysis of The Effect of Institutional Ownership Profitability, Sales Growth And Leverage on Tax Avoidance on Construction Subsector Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange. *Journal Of Management Analytical and Solution (JoMAS)*, 1(3), 124-133.
- Benuf , Kornelius, dan Azhar, Muhamad, “*Metodologi Penelitian Hukum Sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer*” Jurnal Gema Keadilan (ISSN:0852-011), Vol. 7 Edisi 1, Juni 2019.
- Carundeng, Refaldy Braif, et.al., *Perlindungan Terhadap Data Pribadi Konsumen Yang Diretas Berdasarkan Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika Nomor 20 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Data Pribadi Dalam Sistem Elektronik*, Lex Privatum, Vol. X, No. 1, Januari 2022, hal. 191.
- Choirunisa, *Skripsi Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sektor Pangan Di DKI Jakarta (Analisa Putusan Hakim Mahkamah Agung Nomor 601 K/PDT.SUS/2010)*, Universitas Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2018, hal. 11.
- Iswaningsih, May Linda, et. al, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Omnibus Law Cipta Kerja*, Jurnal Preferensi Hukum, Vol. 2, No. 3, November 2021.
- Kho, Indra dan Ning Adiasih, *Analisis Atas Pertimbangan Hakim Dalam Memutus Perkara Perdata Nomor 304/PDT.G/2016/PN. BTM Ditinjau Dari Asas Ultra Petita Petitium Partium Dengan Adanya Tuntutan Subsidair Dalam Gugatan Ex Aequo Et Bono*, Jurnal Hukum Adigama, Vo. 4, No. 1, Juni 2021.
- Manuaba, Ida Bagus Kade Putra, dan Sadnyini, Ida Ayu, *Perlindungan Dan Upaya Hukum Bagi Pekerja Karena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak*, Jurnal Analisis Hukum, Vol. 1, No. 1, April 2018.
- Maringan, Nikodemus, *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, Vo. 3, Tahun 2015.

- Nasution, A. R. (2023). An economic and political consequences of open remittance policy: A critical literature review. *Jurnal Info Sains: Informatika dan Sains*, 13(02), 582-589.
- Nasution, Abdul Razak. "Analysing Impacts of Preferential Trade Agreements toward International Rule-Based Trading System." *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)* 4.4 (2021).
- Rizal, Muhammad dan Natari, Sari Usih, *Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan UU Cipta Kerja (Studi Kasus Pada PT. Shopee Internasional Indonesia)*, Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce, Vol. 2, No. 3, September 2023.
- Pardede, Firdaus Billy Apriandi, *Skripsi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Perusahaan Sebelum Kontrak Berakhir Berdasarkan UU No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Universitas HKBP Nommensen, Medan, 2022.
- Putra, Cristoforus Valentino Alexander, *Urgensi Klausula Defenisi Dalam Perjanjian Kerja*, Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Udayana, Vol. 39, No. 1, April 2017.
- Ranto, Roberto, *Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Dalam Transaksi Jual Beli Melalui Media Elektronik*, Jurnal Ilmu Hukum Alethea, Vol. 2, No. 2, Februari 2019.
- Sinaulan, JH., *Perlindungan Hukum Terhadap Warga Masyarakat*, Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya, Vol. 04, No. 01, Februari 2018.
- Suhartoyo, *Perlindungan Hukum Bagi buruh Dalam Sistem Ketenagakerjaan Nasional*, *Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 2, Issue 2, June 2019.
- Sinaga, Renghat, and Abdul Razak Nasution. "Application Of Additional Criminal Sanctions In The Form Of Restitution In Corruption Offences In Indonesia." *International Journal of Law, Crime and Justice* 1.3 (2024): 50-62.
- Wibowo, Rudi Febrianto, et Herawati, Ratna, *Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak*, Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, Vol. 3, No. 1, Tahun 2021.

D. Internet

- Databoks, *Pesangon Untuk Karyawan yang Terkena PHK atau Pensiun dalam UU Cipta Kerja*, <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/03/24/ini-pesangon-untuk-korban-phk-dan-pensiunan-dalam-uu-cipta-kerja-terbaru>, (diakses 21 Agustus 2023).

Glosarium Tesis Hukum, *Pengertian Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli, Tesis Hukum.com*, <https://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>, (diakses 28 Januari 2023).

OUTLINE

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG DI PHK SECARA SEPIHAK BERDASARKAN UNDANG-UNDANG N0 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

(STUDI PUTUSAN NOMOR 188/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Medan)

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
- B. Rumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Manfaat Penelitian
- E. Keaslian Penelitian
- F. Tinjauan Pustaka
- G. Metode Penelitian
- H. Sistematika Penulisan

BAB II PENGATURAN PHK MENURUT UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

- A. Pengaturan PHK menurut UU Cipta Kerja
- B. Macam-Macam PHK Dan Upaya Penyelesaian Hubungan Industrial
- C. Tujuan Pengaturan PHK

BAB III BENTUK PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK

- A. Pengertian Perlindungan Hukum
- B. Bentuk Perlindungan Hukum Preventif
- C. Bentuk Perlindungan Hukum Represif

BAB IV ANALISIS TERHADAP PERTIMBANGAN HAKIM PADA PUTUSAN Nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2023

- A. Fakta Hukum Pada Putusan Nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2023
- B. Pertimbangan Hakim Pada Putusan Nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2023
- C. Putusan Hakim Pada Perkara Nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2023

BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran

DAFTAR PUSTAKA