

**ANALISIS YURIDIS TERHADAP PEMENUHAN HAK KARYAWAN  
DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
(Studi Putusan No. 266/Pdt. Sus-PHI/2021/ PN.Mdn)**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**DWI BAGUS WISNU PRABOWO  
NPM: 14.840.0083**



**UNIVERSITAS MEDAN AREA  
FAKULTAS HUKUM  
MEDAN  
2021**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 6/4/23

Access From (repository.uma.ac.id)6/4/23

**ANALISIS YURIDIS TERHADAP PEMENUHAN HAK KARYAWAN  
DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
(Studi Putusan No. 266/Pdt. Sus-PHI/2021/ PN.Mdn)**

**SKRIPSI**

**O L E H:**

**DWI BAGUS WISNU PRABOWO  
NPM: 14.840.0083**



**UNIVERSITAS MEDAN AREA  
FAKULTAS HUKUM  
M E D A N  
2 0 2 1**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 6/4/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)6/4/23

## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Analisis Yuridis Terhadap Pemenuhan Hak Karyawan  
Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Putusan No.  
266/Pdt. Sus-PHI/2021/ PN.Mdn)  
Nama : DWI BAGUS WISNU PRABOWO  
NPM : 14.840.0083  
Bidang : Ilmu Hukum Keperdataan

Disetujui Oleh:  
Komisi Pembimbing

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Dr. Taufik Siregar, SH, M.Hum

Aldi Subhan Lubis, SH, M.Kn

DEKAN

Dr. Muhammad Citra Ramadhan, SH, MH

**Tanggal Lulus:**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 6/4/23

Access From (repository.uma.ac.id)6/4/23

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : DWI BAGUS WISNU PRABOWO  
NPM : 14.840.0083  
Judul Skripsi : Analisis Yuridis Terhadap Pemenuhan Hak Karyawan  
Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Putusan No.  
266/Pdt. Sus-PHI/2021/ PN.Mdn)

Dengan ini menyatakan:

1. Bahwa skripsi yang saya tulis ini benar tidak merupakan jiplakan dari skripsi atau karya ilmiah orang lain.
2. Apabila terbukti dikemudian hari skripsi yang saya buat adalah jiplakan maka segala akibat hukum yang timbul akan menjadi tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini saya buat sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dan tekanan dari pihak manapun.

Medan, 18 Mei 2022



DWI BAGUS WISNU PRABOWO  
NPM: 14.840.0083

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai aktivitas akademik Universitas Medan Area, Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : DWI BAGUS WISNU PRABOWO  
NPM : 14.8400.083  
Program Studi : Hukum Perdata  
Fakultas : Hukum  
Jenis Karya : Skripsi

Demi Pengembangan ilmu pengetahuan ,menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-FreeRight*) atas karya saya yang berjudul: **ANALISIS YURIDIS TERHADAP PEMENUHAN HAK KARYAWAN DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**. Beserta perangkat yang ada (jika diperlakukan) dengan Hak Royalty Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan mengalih media /format-kan mengelolah dalam bentuk pangkalan data (database),Merawar dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta .

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Di buat di : Medan  
Pada Tanggal : 18 Mei 2022  
Yang menyatakan,



(Dwi Bagus Wisnu Prabowo)

## ABSTRAK

### **Analisis Yuridis Terhadap Pemenuhan Hak Karyawan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Putusan No. 266/Pdt. Sus-PHI/2021/ PN.Mdn)**

Oleh:

**DWI BAGUS WISNU PRABOWO**

**NPM: 14.840.0083**

Hubungan (kerja) industrial antara pengusaha dengan karyawan yang kurang kondusif dapat menimbulkan perselisihan hak serta kepentingan karena kebuntuan komunikasi yang bersifat mendasar mengenai kewajiban, hak dan tanggung jawab. Hukum ketenagakerjaan dibangun untuk menciptakan ketertiban, kepastian hukum dan keadilan bagi masyarakat industri. Hal ini tidak terlepas dari teori hukum sebagai konsep peraturan perundang-undangan. Hal ini berdasarkan anggapan bahwa hukum sebagai kaidah berfungsi mengatur tingkah laku manusia ke arah yang dikehendaki pembaharuan

Permasalahan dalam penelitian ini adalah: apakah faktor-faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja pada putusan No. 266/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn, bagaimana pemenuhan hak dalam pemutusan hubungan kerja berdasarkan putusan No. 266/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn dan bagaimana pertimbangan hakim dalam perkara perselisihan hubungan industrial pada putusan No. 266/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn.

Metode penelitian yaitu dengan menggunakan jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif yaitu jenis penelitian yang dilakukan dengan mempelajari norma-norma yang ada atau peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan yang dibahas. Sifat penelitian yang dipergunakan dalam menyelesaikan skripsi ini adalah deskriptif analisis dari studi putusan kasus. Teknik pengumpulan data dengan studi kepustakaan dan lapangan, serta menganalisis data berdasarkan data kualitatif.

Faktor-faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja pada putusan No. 266/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn adalah karena terjadinya pandemi yang sedang melanda di seluruh dunia, yang mengakibatkan pihak perusahaan harus mengurangi para pekerjanya, namun karena penggugat merasa terlalu lama dirumahkan, dan menyatakan tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak, namun kenyataannya penggugat masih dirumahkan. Pemenuhan hak-hak karyawan yang diberhentikan berdasarkan putusan No. 266/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn, hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berakhir karena dikualifikasikan mengundurkan diri sesuai Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Menghukum Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat berupa uang penggantian hak sesuai Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dengan total Rp.3.829.867,00 (tiga juta delapan ratus dua puluh Sembilan ribu delapan ratus enam puluh tujuh rupiah). Pertimbangan hakim dalam perkara perselisihan hubungan industrial pada putusan No. 266/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn berdasarkan putusan tersebut, majelis hakim yang memeriksa perkara ini menimbang, bukti-bukti yang ada selama proses persidangan, baik dari bukti surat juga keterangan saksi-saksi.

**Kata Kunci: Pemenuhan Hak Karyawan, PHK**

## ABSTRACT

### *Juridical Analysis of the Fulfillment of Employee Rights in Termination of Employment (Study of Decision No. 266/Pdt. Sus-PHI/2021/PN.Mdn)*

By:

**DWI BAGUS WISNU PRABOWO**

**NPM: 14,840.0083**

*Industrial (work) relations between employers and employees that are not conducive can lead to disputes over rights and interests due to a deadlock in basic communication regarding obligations, rights and responsibilities. Employment law is built to create order, legal certainty and justice for industrial society. This is inseparable from legal theory as a concept of legislation. This is based on the assumption that law as a rule functions to regulate human behavior in the direction desired by reform*

*The problems in this research are: what are the factors causing the termination of employment in the decision no. 266/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn, how is the fulfillment of rights in termination of employment based on decision no. 266/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn and what is the judge's consideration in the case of industrial relations disputes in Decision No. 266/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn.*

*The research method is by using the type of research used is normative juridical, namely the type of research carried out by studying existing norms or laws and regulations related to the problems discussed. The nature of the research used in completing this thesis is descriptive analysis of the case decision study. Data collection techniques with literature and field studies, as well as analyzing data based on qualitative data.*

*The factors causing the termination of employment in the decision no. 266/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn is due to a pandemic that is sweeping across the world, which has resulted in the company having to reduce its workers, but because the plaintiff feels he has been laid off for too long, and states that the defendant has unilaterally terminated the employment relationship. , but in fact the plaintiff is still being dismissed. Fulfillment of the rights of employees who were dismissed based on decision no. 266/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn, the working relationship between the Plaintiff and the Defendant ended because he was qualified to resign in accordance with Article 51 of Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Work Agreements for Certain Time, Outsourcing, Working Time and Rest and Termination Time Work relationship. Sentencing the Defendant to pay the Plaintiff's rights in the form of compensation money in accordance with Article 40 paragraph (4) of Government Regulation Number 35 of 2021 for a total of Rp.3,829,867.00 (three million eight hundred twenty-nine thousand eight hundred sixty-seven rupiah) . The judge's consideration in the case of industrial relations disputes in decision no. 266/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn based on this decision, the panel of judges examining this case considered the evidence that existed during the trial process, both from letter evidence as well as statements from witnesses.*

**Keywords: Fulfillment of Employee Rights, Layoffs**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas perkenanNya telah memberikan karuniaNya berupa kesehatan dan kelapangan berpikir kepada penulis, sehingga tulisan ilmiah dalam bentuk skripsi ini dapat juga terselesaikan. Skripsi ini berjudul “**Analisis Yuridis Terhadap Pemenuhan Hak Karyawan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Putusan No. 266/Pdt. Sus-PHI/2021/ PN.Mdn)**”.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Medan Area. Skripsi ini menggambarkan pemenuhan hak karyawan dalam pemutusan hubungan kerja.

Secara khusus, penulis menghaturkan sembah sujud dan mengucapkan rasa terima kasih tiada terhingga kepada kedua orang tua, Ibu Hj. Alima Purba dan Ayah H. Ir Ramlam, yang telah memberikan pandangan kepada penulis betapa pentingnya ilmu dalam kehidupan. Semoga kasih sayang mereka tetap menyertai penulis, memberikan dukungan dan semangat untuk menyelesaikan skripsi dan jenjang pendidikan di tingkat sarjana hukum dan semua pihak yang telah mendukung dan mendoakan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, petunjuk, arahan dan bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan yang berbahagia ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:



1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Rizkan Zulyadi, SH, MH, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area, atas kesempatan yang diberikan untuk dapat menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
3. Bapak Zaini Munawir, SH, M.Hum, Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Medan Area sekaligus sekretaris seminar panitia outline Penulis,
4. Ibu Fitri Yanni Siregar, SH, MH, selaku Ketua Bidang Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Medan Area,
5. Bapak Dr. Taufik Siregar, SH, M.Hum, selaku Dosen Pembimbing I Penulis,
6. Bapak Aldi Subhan Lubis, SH, M.Kn, selaku Dosen Pembimbing II Penulis,
7. Mahalian Nolan Pohan, SH, M.Kn, selaku sekretaris seminar outline Penulis,
8. Seluruh Staf Pengajar Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan wawasan pengetahuan kepada penulis selama kuliah pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
9. Terima kasih juga kepada Nabila Fatira yang selalu mensuport dan mendoakan saya agar dapat menyelesaikan studi dan skripsi Penulis,
10. Terkhusus kepada teman saya Blinton M. Samosir, SH, MH dan Seluruh rekan-rekan mahasiswa angkatan 2014 Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

11. Pengadilan Negeri Medan beserta jajarannya yang telah memberikan tempat bagi penulis untuk memperoleh dan menggali data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini.

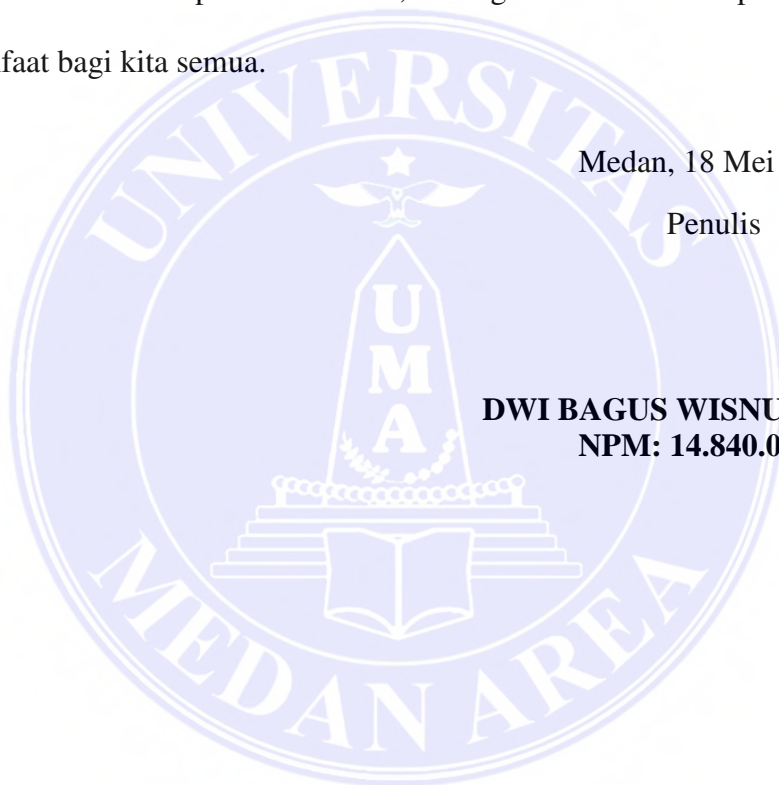
Akhir kata, atas segala budi baik semua pihak kiranya mendapat lindungan Tuhan dan semoga ilmu yang telah dipelajari selama masa perkuliahan dapat berguna untuk kepentingan dan kemajuan Agama, Bangsa dan Negara.

Demikianlah penulis niatkan, semoga tulisan ilmiah penulis ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 18 Mei 2022

Penulis

**DWI BAGUS WISNU PRABOWO**  
**NPM: 14.840.0083**



## DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PENGESAHAN	
LEMBAR PERNYATAAN	
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Hipotesis .....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
A. Tinjauan Umum Tentang Karyawan.....	13
1. Pengertian Karyawan.....	13
2. Hak dan Kewajiban Karyawan .....	15
B. Tinjauan Umum Tentang Pengusahaan .....	18
1. Pengertian Pengusaha .....	18
2. Hak dan Kewajiban Pengusaha .....	20
C. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja ....	22
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja .....	22
2. Bentuk-Bentuk Pemutusan Hubungan Kerja.....	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
A. Waktu dan Tempat Penelitian .....	31
1. Waktu Penelitian.....	31
2. Tempat Penelitian .....	31

B. Metodologi Penelitian .....	32
1. Jenis dan Sifat Penelitian.....	32
2. Metode Pendekatan.....	32
3. Sumber Data .....	33
4. Teknik Pengumpulan Data .....	34
5. Analisis Data .....	34
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>36</b>
A. Hasil Penelitian .....	36
1. Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Pada Putusan No. 266/Pdt.Sus-PHI/ 2021/PN.Mdn.....	36
2. Pemenuhan Hak Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Putusan No. 266/Pdt.Sus-PHI/2021/ PN.Mdn.....	43
3. Pertimbangan Hakim Dalam Perkara Perselisihan Hubungan Industrial Pada Putusan No. 266/Pdt.Sus- PHI/2021/PN.Mdn .....	50
B. Hasil Pembahasan .....	58
1. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang.....	58
2. Proses Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja.....	61
3. Analisis Kasus .....	72
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>77</b>
A. Kesimpulan .....	77

B. Saran..... 78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari Pembangunan Nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945. Semangat bangsa Indonesia, untuk melaksanakan pembangunan sejak proklamasi adalah nafas Pancasila, bahu membahu mempertahankan dan mengisi kemerdekaan tanpa mengenal adanya unsur sara.<sup>1</sup> Tetapi tingginya angka para pekerja di Indonesia tidak sebanding dengan ketersediaan dari lapangan pekerjaan itu sendiri, sehingga angka pengangguran masih tergolong cukup tinggi.

Karyawan mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting dalam pembangunan nasional. Sesuai dengan peranan dan kedudukan karyawan, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan karyawan dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.<sup>2</sup> Perlindungan terhadap karyawan dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Karyawan merupakan faktor yang penting dan mempunyai pengaruh besar dalam perusahaan. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Karyawan merupakan *living organism* artinya

---

<sup>1</sup>Soetrisno Loekman, 2015, *Liberalisasi Ekonomi*, PT.Tiara Wacana, Yogyakarta, hlm. 5

<sup>2</sup>Lalu Husni, 2021, *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta. hlm. 21

manusia merupakan suatu makhluk hidup terbentuknya pribadi seseorang dipengaruhi oleh lingkungan bahkan secara memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen.<sup>3</sup> Agar pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka di dalam perusahaan diciptakan sistem manajemen yang dikenal dengan manajemen kepegawaian.<sup>4</sup>

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan. Dorongan itulah yang disebut motivasi.<sup>5</sup>

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi/perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan,

---

<sup>3</sup> Ahmad Tohardi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Mandar Maju, Bandung. hlm. 31

<sup>4</sup> *Ibid* hlm. 33

<sup>5</sup> *Ibid* hlm. 36

ketrampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi.<sup>6</sup>

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Secara umum ada beberapa hak pekerja yang harus dilindungi, diantaranya:<sup>7</sup>

1. Hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk diproses hukum secara sah, hak untuk diperlakukan secara sama, hak atas rahasia pribadi, hak atas kebebasan suara hati.
2. Hak pengusaha, antara lain: Membuat peraturan dan perjanjian kerja, hak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, penutupan perusahaan, hak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi perusahaan, berhak untuk menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain.

---

<sup>6</sup> Sedarmayanti, 2011, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, Penerbit: Mandar Maju, Bandung. hlm. 18

<sup>7</sup> Niru Anita Sinaga, 2021, *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Universitas Surya Darma, hlm. 58



Untuk mewujudkan perlindungan hak-hak pekerja dapat juga dilakukan melalui pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan. Secara yuridis kedudukan pekerja/buruh adalah bebas dan seimbang. Namun pada praktek, posisi pemberi kerja dengan pekerja/buruh sering dalam keadaan tidak seimbang. Beberapa hambatan permasalahan masih ditemukan, antara lain: Faktor regulasi; Faktor budaya baik pekerja, pemberi kerja/pengusaha maupun penegak hukum; Walaupun secara teoritis pemberi kerja dan penerima kerja seimbang kedudukannya, namun dalam prakteknya berbeda; Kemampuan dari pihak perusahaan dalam pemenuhan hak-hak pekerja.<sup>8</sup>

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 orang lain ataupun bekerja pada perusahaan. Oleh sebab itu hubungan kerja antara seorang pekerja dengan majikannya atau antara pekerja dengan badan usaha perlu diatur sedemikian rupa supaya tidak terjadi kesewenang-wenangan yang bisa merugikan salah satu pihak.<sup>9</sup>

Salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja berarti kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja seharusnya tidak ada

---

<sup>8</sup> *Ibid* hlm. 59

<sup>9</sup> Siswanto Sastrohadiwiryo, 2012, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, cetakan pertama, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta. hlm. 28

pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya.<sup>10</sup>

Pada hakikatnya pihak karyawan wajib mendapatkan haknya tanpa terkecuali dan sesuai dengan aturan hukum yang berlaku dan pihak pengusaha wajib memfasilitasi hak-hak karyawan itu, tetapi pada kenyataannya dalam setiap hubungan industrial tidak selamanya harmonis selalu terjadi perselisihan-perselisihan, atau kesalahpahaman para pihak karyawan dengan pihak pengusaha.

Hubungan (kerja) industrial antara pengusaha dengan karyawan yang kurang kondusif dapat menimbulkan perselisihan hak serta kepentingan karena kebuntuan komunikasi yang bersifat mendasar mengenai kewajiban, hak dan tanggung jawab. Hukum ketenagakerjaan dibangun untuk menciptakan ketertiban, kepastian hukum dan keadilan bagi masyarakat industri. Hal ini tidak terlepas dari teori hukum sebagai konsep peraturan perundang-undangan. Hal ini berdasarkan anggapan bahwa hukum sebagai kaidah berfungsi mengatur tingkah laku manusia ke arah yang dikehendaki pembaharuan. Selain itu hukum sebagai sarana guna menjaga ketertiban agar proses pembaharuan berjalan sesuai dengan yang di cita-citakan.

Setiap perselisihan-perselisihan atau kesalahpahaman yang terjadi biasanya dipicu oleh kurangnya komunikasi antara pihak karyawan dengan pihak pengusaha. Pihak karyawan diposisikan sebagai pihak yang membutuhkan karena atas dasar itu posisi karyawan dapat dikategorikan sebagai posisi yang lemah dan

---

<sup>10</sup> Yuhari Robingu, 2013, *Hak Normatif Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja*, Jurnal Ilmiah Hukum. Vol. 2 No. 12. hlm.23

rentan atas penyimpangan-penyimpangan dalam setiap peraturan-peraturan yang terkadang tidak memihak pihak karyawan.<sup>11</sup>

Tentang isu hukum yang terjadi sekarang di Indonesia adalah dengan adanya rancangan *Omnibus law* yaitu metode atau konsep pembuatan peraturan yang menggabungkan beberapa aturan yang substansi pengaturannya berbeda, menjadi suatu peraturan besar yang berfungsi sebagai payung hukum (*umbrella act*). Dan ketika peraturan itu diundangkan berkonsekuensi mencabut beberapa aturan hasil penggabungan dan substansinya selanjutnya dinyatakan tidak berlaku, baik untuk sebagian maupun secara keseluruhan.<sup>12</sup>

Rencana pemerintah melakukan deregulasi melalui *omnibus law* kembali mendapat penolakan dari kalangan buruh. Sebab, substansi Rancangan Undang-Undang *Omnibus Law* Cipta Lapangan Kerja potensi menurunkan kesejahteraan bagi buruh/pekerja seluruh Indonesia. Dampak buruk *omnibus law* bagi kaum pekerja di Indonesia adalah:

1. *Omnibus law* rencananya akan menghilangkan upah minimum dan menggantinya dengan penerapan upah per jam.

Meskipun ada pernyataan yang menyebut buruh dengan jam kerja minimal 40 jam sepekan akan mendapat upah seperti biasa, tapi bagi buruh dengan jam kerja kurang dari 40 jam akan mendapat upah di bawah minimum. Dalam praktiknya nanti pengusaha sangat mudah untuk mengurangi jam kerja, sehingga buruh tidak bekerja selama 40 jam sepekan. Dia menilai penerapan berdasarkan jam kerja ini dapat disebut sebagai bentuk diskriminasi terhadap pelaksanaan upah

---

<sup>11</sup> Zaeni Asyhadie, 2007. *Hubungan Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta. hlm. 25

<sup>12</sup> Fajar Kurniawan, 2020, *Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law*, *Jurnal Panorama Hukum* Vol 5 No. 1, hlm. 65

minimum. Padahal, upah minimum merupakan jaring pengaman bagi semua pekerja, tidak ada istilah (dikenal) upah minimum bulanan dan per jam.

2. Menghilangkan pesangon.

Menilai Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur besaran pesangon maksimal 9 bulan dan dapat dikalikan 2 untuk pemutusan hubungan kerja (PHK) jenis tertentu, sehingga totalnya bisa mendapat 18 bulan upah, bakal dihilangkan. Selain itu, ada penghargaan masa kerja maksimal 10 bulan upah dan penggantian hak minimal 15 persen dari total pesangon dan/atau penghargaan masa kerja. Namun, melalui RUU *Omnibus Law*, pemerintah berencana memangkas pesangon menjadi tunjangan PHK sebesar 6 bulan upah.

3. Fleksibilitas pasar kerja dan perluasan *outsourcing*.

*Omnibus law* akan memperkenalkan istilah baru yaitu fleksibilitas pasar kerja. Dia menerangkan fleksibilitas pasar kerja berarti tidak ada kepastian kerja dan pengangkatan status menjadi karyawan tetap atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Selaras dengan itu, jenis pekerjaan yang bisa di-*outsourcing* akan diperluas, tidak lagi 5 jenis pekerjaan seperti yang berlaku saat ini. “Masa depan buruh makin tidak jelas. Sudah hubungan kerjanya fleksibel yang artinya mudah kena PHK, tidak ada lagi jaring pengaman upah minimum, dan pesangon dihapus”.

Berdasarkan Putusan No. 266/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn penggugat yaitu Sri Lestari yang berumur 28 tahun, melawan Pimpinan PT. Mentari Sinar Abadi sebagai tergugat, dalam hal ini Penggugat merupakan karyawan tergugat yang sudah bekerja sejak tahun 2013. Bahwa Penggugat telah bekerja dengan maksimal

dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar serta loyalitas yang tinggi, selalu menaati peraturan dan apa yang diperintahkan oleh Tergugat yang dapat dibuktikan dengan tidak adanya Surat Peringatan (SP. 1, 2 dan 3).

Bahwa pada tanggal 8 Oktober 2020 Penggugat cuti melahirkan dan telah mendapatkan Izin dari Tergugat melalui Supervisor Perusahaan a.n Bapak Basri, kemudian pada tanggal 26 November 2020 Penggugat mengirim pesan melalui Via WhatsApp untuk meminta izin masuk kerja kembali karena telah siap untuk bekerja kembali, Namun Tergugat menyampaikan untuk mempertimbangkan di awal Tahun karena kondisi Pandemi dan Tergugat melalui Bapak Basri menyampaikan kepada Penggugat agar datang mengambil uang bantuan dari Perusahaan Tergugat melalui Keuangan a.n Ririn sebesar Rp. 500.000,- (Lima Ratus Ribu Rupiah) /bulan hanya untuk 3 (tiga) bulan saja.

Pada tanggal 11 Januari 2021, Penggugat mengirim pesan melalui Via WhatsApp, mempertanyakan status kerja, dan menyampaikan apabila tidak diterima kembali saya meminta pesangon, namun Tergugat melalui Bapak Basri menyampaikan “kamu belum diberhentikan, masih dirumahkan”, namun pada faktanya sampai Bulan April 2021 Penggugat tidak kunjung dipanggil oleh Tergugat untuk dipekerjakan kembali, bahkan pihak Tergugat tidak membayarkan Upah/gaji Penggugat untuk seterusnya, oleh karena itu perbuatan Tergugat diduga telah melakukan Pemutusan Sepihak kepada Penggugat, kemudian Tergugat mengatakan melalui Sdra Basri dan bagian Keuangan sdri. Ririn “bantuan gaji hanya 3 (tiga) bulan saja dan bulan Maret sudah terakhir, seterusnya tidak ada lagi, karena itu sudah peraturan dan kebijakan perusahaan seperti itu selama corona”. Penggugat merupakan tulang punggung keluarga, atas dugaan tindakan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang dilakukan oleh Tergugat, Penggugat sangat dirugikan secara materil dan imateriil sehingga sekarang tidak bisa menafkahi anak dan keluarganya, berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 37/PUU.XI/2011. Maka dengan demikian Tergugat masih memiliki kewajiban untuk membayar upah proses kepada Penggugat sejak dimulainya proses Penyelesaian Hubungan Industrial sampai perkara A quo diputus dan berkuatan hukum tetap (*Inkracht*) dengan rincian sebagai berikut: Upah Proses sejak Januari 2021 : 6 Bulan x Rp. 3.329.867,- = Rp. 19.335.336,- Terbilang : (Sembilan Belas Juta Tiga Ratus Tiga Puluh Lima Ribu Tiga Ratus Tiga Puluh Enam Rupiah).

Berdasarkan uraian di atas maka hal tersebut adalah latar belakang penulisan skripsi ini yang mana penelitian ini akan mengambil judul “**Analisis Yuridis Terhadap Pemenuhan Hak Karyawan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Putusan No. 266/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn)**”.

## **B. Perumusan Masalah**

Adapun permasalahan dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas adalah:

1. Apakah faktor-faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja pada putusan No. 266/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn?
2. Bagaimana pemenuhan hak dalam pemutusan hubungan kerja berdasarkan putusan No. 266/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn?
3. Bagaimana pertimbangan hakim dalam perkara perselisihan hubungan industrial pada putusan No. 266/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn?

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui faktor-faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja pada putusan No. 266/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn.
2. Untuk mengetahui pemenuhan hak dalam pemutusan hubungan kerja berdasarkan putusan No. 266/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn.
3. Untuk mengetahui pertimbangan hakim dalam perkara perselisihan hubungan industrial pada putusan No. 266/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn.

### D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian yang dilakukan ini antara lain :

1. Secara teoritis

Untuk membuat gambaran mengenai keadaan hukum yang sesungguhnya hidup dalam masyarakat atau akan menunjukkan kearah mana sebaiknya hukum dibina dengan perubahan-perubahan masyarakat. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut untuk melahirkan beberapa konsep ilmiah yang pada gilirannya akan memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum perdata khususnya mengenai pemutusan hubungan kerja dan hak-hak pekerja.

2. Secara praktis

Bahan-bahan yang diperoleh dari studi dan penelitian akan sangat berharga sekali bagi perumusan politik hukum yang tepat dan serasi atau dalam bidang hukum yang terkait yaitu sebagai berikut:

- a. Menambah ilmu pengetahuan bagi penulis dan memahami tentang suatu karya ilmiah, serta mengetahui tentang penyelesaian perselisihan

hubungan industrial dan hak-hak pekerja setelah terjadi pemutusan hubungan kerja.

- b. Sebagai bahan informasi semua pihak yang berkaitan dan kalangan akademis untuk menambah wawasan dalam bidang hukum keperdataan dalam hal ini dikaitkan dengan Pemutusan Hubungan kerja dan hak-hak pekerja.
- c. Sebagai pedoman dan masukan bagi semua pihak terutama pekerja agar melakukan pekerjaan dengan baik, agar tidak terjadi perselisihan dengan pihak perusahaan.
- d. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan agar mengetahui tanggung jawab dan memahami kewajibannya dalam memberikan uang pesangon sesuai masa kerja para pekerjanya.

## E. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan suatu yang berupa dugaan-dugaan atau perkiraan-perkiraan yang masih harus dibuktikan kebenaran atau kesalahannya, atau berupa pemecahan masalah untuk sementara waktu.<sup>13</sup> Adapun hipotesis penulis dalam permasalahan yang dibahas adalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja pada putusan No. 266/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn adalah karena terjadinya pandemi yang sedang melanda di seluruh dunia, yang mengakibatkan pihak perusahaan harus mengurangi para pekerjanya.

---

<sup>13</sup> Syamsul Arifin, 2012. *Metode Penulisan Karya Ilmiah dan Penelitian Hukum*, Medan Area University Press, hlm.38



2. Pemenuhan hak-hak karyawan yang diberhentikan berdasarkan putusan No. 266/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn, harus diberikan sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan sesuai masa kerja para karyawan.
3. Pertimbangan hakim dalam perkara perselisihan hubungan industrial pada putusan No. 266/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn berdasarkan putusan tersebut, majelis hakim yang memeriksa perkara ini menimbang, bukti-bukti yang ada selama proses persidangan, baik dari bukti surat juga keterangan saksi-saksi.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Umum Tentang Karyawan

##### 1. Pengertian Karyawan

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam Pasal 1 angka (2) disebutkan, tenaga kerja adalah: “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Pengertian tenaga kerja menurut ketentuan ini meliputi tenaga kerja yang bekerja didalam maupun diluar hubungan kerja, dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tangannya sendiri, baik tenaga fisik maupun fikiran.

Istilah pekerja/buruh muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain. Orang-orang tersebut diatas pada pemerintahan belanda dahulu disebut dengan berkerah biru (*blue collar*). Sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan yang halus seperti pegawai administrasi yang bisa duduk di meja disebut dengan berkerah putih (*White Collar*). Biasanya orang-orang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja dikantor dan juga orang belanda.<sup>14</sup>

Pekerja menurut Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja adalah:

- a. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik menerima upah maupun tidak.

---

<sup>14</sup> Zaeni Asyhadie, *Op Cit*, hlm. 148

- b. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan.
- c. Narapidana yang dipekerjakan di Perusahaan.

Pekerja dapat diartikan sebagai buruh yang mana arti buruh adalah barang siapa bekerja pada majikan dengan menerima upah.<sup>15</sup> Selain itu yang setara dengan pekerja atau buruh adalah ada istilah lain yang dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Kuli adalah orang yang bekerja pada orang lain sebagai pesuruh dan cenderung lebih besar porsi pekerjaan yang harus diselesaikan jika dibandingkan upah yang diterimanya dari majikan.
- b. Pembantu adalah orang bekerja pada orang lain dengan segala kelemahannya dan kesederhanaannya dan cenderung sebagai pembantu rumah tangga. Walaupun pada dasarnya sebutan pembantu itu dapat mencakup pengertian yang luas, mulai dari pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang bernilai sederhana di mata masyarakat sampai dengan pekerjaan yang cukup bergengsi misalnya Pembantu Rektor, Pembantu Dekan dan sebagainya.
- c. Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah.
- d. Karyawan adalah orang bekerja pada perusahaan perkebunan dan sudah dihitung sebagai tenaga tetap.
- e. Kerani adalah orang bekerja dengan pekerjaan yang halus dan ringan namun menuntut keseriusan. Misalnya tenaga kerani pada kantor perusahaan perkebunan.

---

<sup>15</sup> C.S.T, Kansil, 2012, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, PN.Balai Pustaka, Jakarta. hlm. 317

- f. Pegawai adalah orang bekerja di kantor-kantor, baik di instansi pemerintah maupun pada badan-badan usaha swasta.
- g. Pramu bakti adalah orang yang bekerja mengerjakan pekerjaan yang kasar dan berat, contohnya orang yang bekerja sebagai tukang sapu kantor.<sup>16</sup>

## 2. Hak dan Kewajiban Karyawan

Kewajiban karyawan harus bertindak sebagai pekerja yang baik. Menurut Pasal 1603 di KUHPerdara, pekerja yang baik adalah pekerja yang menjalankan kewajiban-kewajibannya dengan baik yang dalam hal ini kewajiban untuk melakukan atau tindakan melakukan segala sesutau yang dalam keadaan sama, seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan. Kewajiban pekerja menurut Pasal 1603, 1603 a, 1603 b, 1603 c KUHPerdara adalah:

- a. Karyawan wajib melakukan pekerjaan

Bahwa karyawan dalam melaksanakan isi dari perjanjian kerja, yaitu pekerjaan, pada prinsipnya, wajib melakukan sendiri. Akan tetapi karena alasan tertentu, ketentuan tersebut dapat dikesampingkan yaitu adanya alasan serta dengan pengetahuan dan izin dari pengusaha, artinya Pengusaha bertanggung jawab terhadap tanggung jawab yang ditanganinya, kemudian ia sakit atau berhalangan untuk melakukan pekerjaannya maka untuk tidak memberhentikan aktifitas perusahaan maka ia menyuruh pihak ketiga untuk menggantikan pekerjaannya dengan seizin perusahaannya.

- b. Karyawan wajib menaati aturan dan peraturan dan petunjuk dari pengusaha. Karyawan sewaktu melakukan pekerjaannya, wajib menaati perintah-perintah yang diberikan oleh pimpinan atau pengusaha. Aturan-aturan yang wajib

<sup>16</sup> Amran Basri, 2006, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, Medan. hlm. 24-25

ditaati oleh pekerja tersebut antara lain dapat dituangkan dalam tata tertib perusahaan. Pekerja diwajibkan melakukan pekerjaan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja. Yang perlu diperhatikan disini adalah pekerja wajib menaati perintah-perintah yang diberikan perusahaan sepanjang diatur dalam perjanjian kerja, Undang-undang dan kebiasaan setempat.

c. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda

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

Secara umum kewajiban seorang karyawan adalah:

- a. Mengikuti perintah dari pengusaha secara benar dan bertanggung jawab;
- b. Melaksanakan secara baik;
- c. Mematuhi perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Adanya suatu kewajiban maka akan dibahas juga hak-hak yang wajib diperoleh oleh para karyawan yaitu sebagai berikut:<sup>17</sup>

- 1) Menerima upah dari pengusaha yang dapat berupa:
  - a. Pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan yang telah diperjanjikan;
  - b. Cuti tahunan selama 12 hari, bagi mereka yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih;
  - c. Cuti hamil, cuti haid, cuti karena sakit yang dapat dibuktikan dengan keterangan dokter atau bidan;

<sup>17</sup> Wiwoho Soedjono, 2013. *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, hlm. 69

d. Cuti panjang bagi mereka yang telah mempunyai masa kerja 6 (enam) tahun berturut-turut atau lebih yang diatur dalam Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.

2) Diberikan perlindungan sebagai berikut:

- a. Diikutsertakan dalam program jamsostek bagi perusahaan yang telah memenuhi kriteria persyaratan;
- b. Mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan serta perlakuan sesuai dengan martabat, usia, dan moral agama;
- c. Mengadakan perlindungan secara kolektif dan berserikat;
- d. Mengajukan tuntutan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak sesuai dengan aturan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.<sup>18</sup>

Karyawan sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja.

Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin di dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945. Untuk mewujudkan hak-hak tersebut, kepada setiap pekerja atau buruh harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja. Serikat pekerja berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan,

---

<sup>18</sup>Soedarjadi, 2008. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta. hlm.23-25

melindungi dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Hak berserikat bagi pekerja/buruh, sebagaimana diatur dalam konvensi *Internasional Labour Organization* (ILO) Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi, dan Konvensi ILO Nomor 98 mengenai Berlakunya Dasar-dasar daripada Hak Untuk Berorganisasi Dan Untuk Berunding Bersama sudah diratifikasi oleh Indonesia menjadi bagian dari peraturan perundang-undangan nasional.<sup>19</sup>

## **B. Tinjauan Umum Tentang Pengusaha**

### **1. Pengertian Pengusaha**

Hubungan kerja adalah hubungan antara seorang karyawan dengan seorang pengusaha. Hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua belah pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban karyawan terhadap pengusaha serta hak-hak dan kewajiban majikan/pengusaha terhadap karyawan.<sup>20</sup>

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara karyawan dan pengusaha yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan diri untuk bekerja menerima upah pada pihak lainnya yaitu pengusaha dan pihak karyawan mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaan di bawah pimpinan pengusaha. Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

<sup>19</sup> Imam Syahputra, 2010, *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Havarindo. Jakarta. hlm. 18

<sup>20</sup> Iman Soepono, 2007, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta. hlm. 55

Selain membahas karyawan maka ada baiknya dilanjutkan dengan pengertian pengusaha atau pemberi kerja. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).

Adanya istilah perseorangan dalam pengertian pemberi kerja oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini tampaknya memberikan nuansa baru dalam ketenagakerjaan. Nuansa baru tersebut akan mencakup ibu rumah tangga dalam istilah pemberi kerja, sehingga pembantu rumah tangga (PRT) yang dipekerjakannya haruslah mendapatkan perlindungan sesuai ketentuan undang-undang ketenagakerjaan.<sup>21</sup>

Pengusaha menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya ;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruh a dan b berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Lalu Husni memberikan defenisi pengusaha menunjuk pada orangnya sedangkan perusahaan menunjuk pada bentuk usaha atau organnya.<sup>22</sup> Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menjelaskan pengertian majikan adalah pengusaha sesuatu perusahaan atau orang yang memberikan pekerjaan.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> *Ibid.* hlm. 29.

<sup>22</sup> Lalu Husni *Op Cit* hlm. 24

<sup>23</sup> W.J.S Poerwadarminta, 2014, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.

hlm. 191



Pengertian pengusaha ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan bukan miliknya) termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan).

Menurut Thomas, pengusaha adalah penerapan sebuah kreativitas sekaligus inovasi ketika memecahkan sebuah masalah yang menjadikan itu sebuah peluang besar. Hal itu dapat memanfaatkan banyak peluang dan memberikan keuntungan untuk banyak orang yang terlibat di dalam perusahaan tersebut.<sup>24</sup>

Menurut Arif F. Hadiparanata pengusaha merupakan sosok atau orang yang mengambil sebuah keputusan dalam perpengusahaan, yang akan memberikan banyak keuntungan kepada banyak orang. Sosok itu menjadi inti dari sebuah pengusaha yang terlibat dalam perpengusahaan.<sup>25</sup>

Perusahaan menurut Pasal 1 angka 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah:

- a) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b) Usaha-usaha sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

## 2. Hak dan Kewajiban Pengusaha

Suatu hubungan kerja maka sangat erat kaitannya dengan karyawan dan pemberi kerja ataupun pengusaha. Karena dalam suatu hubungan kerja akan ada dua pihak yang melakukan perjanjian kerja yang menimbulkan hak dan kewajiban

---

<sup>24</sup> Cakrajono Waloto, 2014, *Sang Pengusaha*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 6

<sup>25</sup> *Ibid* hlm. 8

dari masing pihak. Di atas telah dipaparkan tentang hak dan kewajiban tenaga kerja maka akan dibahas secara singkat pula tentang hak dan kewajiban para pemberi kerja ataupun pengusaha.

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

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

Pengusaha wajib menyediakan kesejahteraan yaitu dengan memberikan jaminan sosial kepada pekerja. Jaminan sosial tenaga kerja menurut Pasal 1 ke 1 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Pekerja wajib mengikuti program BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan). Yang termasuk program tersebut adalah:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja.
2. Jaminan Kematian.
3. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> *Ibid* hlm. 143

Karyawan merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya. Sehubungan dengan hal itu serikat pekerja merupakan sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Oleh karena itu pekerja dan serikat pekerja harus memiliki rasa tanggung jawab atas kelangsungan perusahaan dan sebaliknya pengusaha harus memperlakukan pekerja sebagai mitra sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

### **C. Tinjauan Pemutusan Hubungan Kerja**

#### **1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja**

Pemutusan hubungan kerja merupakan awal dari penderitaan yang akan dihadapi oleh seorang pekerja berikut pula dengan orang-orang yang menjadi tanggungannya (keluarganya). Oleh karena itu pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.<sup>27</sup>

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan. Apabila kita mendengar istilah Pemutusan hubungan kerja, yang biasa terlintas adalah pemecatan sepihak oleh pihak perusahaan karena kesalahan karyawan. Karenanya, selama ini singkatan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) memiliki konotasi negatif. Padahal, kalau kita lihat definisi di atas yang diambil dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang

---

<sup>27</sup> Amran Basri *Op Cit.* hlm. 77

Ketenagakerjaan, dijelaskan Pemutusan Hubungan kerja dapat terjadi karena bermacam sebab. Intinya tidak persis sama dengan pengertian dipecah.

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

Menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak. Milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah dan imbalan dalam bentuk lain.

Pemutusan hubungan kerjadidefinisikan sebagai berhentinya hubungan kerja secara permanen antara perusahaan dengan karyawannya, sebagai perpisahan antara perusahaan dan pekerja, perpindahan tenaga kerja dari dan ke perusahaan lainnya atau berhentinya karyawan dari perusahaan yang

mengupahnya dengan berbagai alasan.<sup>28</sup> Terdapat dua tipe pemutusan hubungan kerja yaitu: pemutusan hubungan kerja sukarela atau yang diprakarsai karyawan (*voluntary turnover*), dan pemutusan hubungan kerja terpaksa atau yang diprakarsai oleh organisasi. Terjadinya pemutusan hubungan kerja merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan, karena perusahaan akan mengalami kerugian.

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi menyebabkan perusahaan kehilangan tenaga kerja yang menyebabkan perusahaan harus merekrut tenaga kerja baru. Perusahaan harus mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga mendapatkan tenaga kerja siap pakai. Hal ini terutama apabila terjadi di level manajemen lini menengah, maka kerugian yang ditanggung oleh perusahaan akan semakin besar. Pemutusan hubungan kerja menciptakan situasi terputusnya sama sekali hubungan antara pekerja baik hubungan kerja maupun hubungan sosial.

Pemutusan hubungan kerja bagi perusahaan akan menimbulkan resiko yang merugikan bagi pengusaha dan pekerja. Resiko bagi perusahaan tersebut antara lain:<sup>29</sup>

- a. Melepas karyawan yang sudah berpengalaman dan setia.
- b. Terhentinya produksi sementara dengan adanya pemutusan hubungan kerja.
- c. Harus mencari penggantinya dengan karyawan yang baru.
- d. Mengganti, perlu biaya yang besar untuk merekrut.

---

<sup>28</sup> Kuncoro. 2009. *Peran Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja dan Kinerja Pegawai serta Kualitas Pelayanan*. UIR Press, Pekanbaru. hlm. 203

<sup>29</sup> *Ibid* hlm. 204

- e. Hasil kerja karyawan pengganti belum tentu sebaik karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja.

Bilamana terjadi pemutusan hubungan kerja, maka perusahaan dapat menderita rugi. Hal ini akan terlihat pada:<sup>30</sup>

- a. Produktivitas kerja akan merosot, bila tidak terhenti sama sekali.
- b. Perusahaan akan kehilangan tenaga kerja potensial yang susah dicari penggantinya.
- c. Perusahaan harus mengeluarkan biaya, tenaga dan waktu untuk merekrut tenaga baru.
- d. Kurang berfungsinya pengelolaan perusahaan dengan baik.

Sedangkan resiko bagi karyawan adalah:<sup>31</sup>

- a. Hilangnya atau berkurangnya penghasilan yang diterima untuk membiayai keluarga.
- b. Timbulnya situasi yang tidak enak karena menganggur.
- c. Berkurangnya rasa harga diri, apalagi bila selama ini memangku jabatan.
- d. Terputusnya hubungan dengan teman-teman sekerja dan
- e. Harus bersusah payah lagi mencari pekerjaan baru.

## 2. Bentuk-Bentuk Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut kenyataan yang sebenarnya pemutusan hubungan kerja bukan hanya berasal dari pihak pengusaha atau majikan, tetapi mungkin saja pemutusan hubungan kerja tersebut berasal dari pihak pekerja/buruh. Bahkan dapat pula pemutusan hubungan kerja demi hukum dan pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan. Dibawah ini akan dipaparkan jenis-jenis pemutusan hubungan kerja.

---

<sup>30</sup> *Ibid* hlm. 205

<sup>31</sup> *Ibid* hlm. 206

a. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha merupakan masalah yang sangat penting dalam hubungan kerja. Oleh karena itu baik dalam ketentuan maupun dalam praktek yang dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh majikan ini dianggap dapat menimbulkan persoalan fatal dari pihak pengusaha kepada pihak pekerja.<sup>32</sup>

Pemutusan hubungan kerja ini terdapat dua sudut pandang yang berbeda diantara kedua belah pihak yaitu pihak pekerja dan pengusaha. Disatu sisi, pihak pengusaha berpandangan dengan adanya pemutusan hubungan kerja maka operasional perusahaan dapat dipertahankan, dan dapat dihindari pemborosan tenaga kerja atau penghematan biaya usaha ataupun berdaya guna untuk menjaga keseimbangan perusahaan dan berbagai alasan lain yang muncul, dalam hal ini pihak pengusaha selalu berkeinginan bebas secara murni dari segala tuntutan kewajiban yang membebaninya.<sup>33</sup>

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

---

<sup>32</sup> Nikodemus Maringan, 2015, *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion, Vol 3 No 3, hlm 3

<sup>33</sup> Erica Gita Mogi, 2017, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Di PHK Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Lex Administratum, Vol 5 No 2, hlm 63

memperoleh pendapatan yang setara dengan pekerjaan yang lama, dan seandainya mungkin mendapat gaji yang sama dengan pekerjaan yang lama, tetapi ada pula pertimbangan non ekonomis seperti mengenai jauh dekatnya lokasi pekerjaan, kepuasan dalam bekerja dan mau tidak mau pekerja harus mencintai pekerjaan yang baru.<sup>34</sup>

Berdasarkan keadaan tersebut maka wajarlah pihak pemberi kerja (*workgiver*) bertanggung jawab penuh terhadap hak-hak pekerja seperti pemberian pesangon, penghargaan dan sebagainya.<sup>35</sup> Sebenarnya dalam masalah pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha atau pemberi kerja bisa saja tidak menimbulkan masalah jika pihak pengusaha bersedia memberikan segala tanggung jawabnya. Namun dalam hal ini kadang-kadang pihak pemberi kerja berupaya untuk menghindari segala kewajibannya berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tersebut.

#### b. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja

Jika pihak pemberi kerja mempunyai hak untuk mengakhiri hubungan kerja melalui pemutusan hubungan kerja demikian pula sebaliknya dengan pekerja, sesuai dengan prinsip bahwa pekerja/buruh tidak boleh dipaksa untuk terus bekerja jika sang pekerja tidak menghendakinya. Dalam pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh, maka seorang pekerja harus menyatakan kehendaknya dalam waktu 1 (satu) bulan sebelum mengundurkan diri dari pekerjaan. Seandainya pekerja/buruh mengundurkan diri secara diam-diam perbuatan pekerja tersebut dianggap perbuatan melawan hukum. Untuk menghindari segala akibat dari tindakan yang berlawanan dengan hukum seorang

---

<sup>34</sup> Amran Basri *Op Cit* hlm. 80

<sup>35</sup> *Ibid.* hlm. 81



pekerja harus secepatnya membayar ganti rugi atau mengakhiri hubungan kerja tersebut secara mendesak.

Adapun alasan yang mendesak yang dikemukakan pihak pekerja/buruh diantaranya:

- 1) Pemberi kerja sering melakukan penganiayaan, penghinaan, ancaman kepada pekerja/buruh atau anggota keluarga pekerja/buruh yang bersangkutan;
- 2) Pemberi kerja membujuk pekerja atau anggota keluarga pekerja untuk melakukan perbuatan yang melanggar undang-undang atau asusila;
- 3) Pemberi kerja sering membayar upah atau gaji dalam keadaan terlambat atau tidak tepat waktu;
- 4) Pemberi kerja tidak memenuhi pembayaran biaya makan dan biaya pemondokan yang telah diperjanjikan sebelumnya;
- 5) Pemberi kerja tidak memberikan pekerjaan yang cukup kepada pekerja yang upahnya ditetapkan berdasarkan hasil pekerjaan yang dilakukan;
- 6) Pemberi kerja sering menyuruh pekerja/buruh untuk bekerja pada perusahaan lain;
- 7) Pemberi kerja memberikan pekerjaan yang dapat menimbulkan bahaya besar bagi jiwa, kesehatan, kesusilaan atau reputasi yang tidak terlihat ketika perjanjian dibuat;
- 8) Pemberi kerja telah menyebabkan pekerja/buruh tidak cakap lagi untuk bekerja.<sup>36</sup>

Seandainya ditemukan alasan-alasan tersebut diatas maka pemutusan hubungan kerja itu tidak dibebankan kepada pekerja/buruh untuk memberikan ganti rugi melainkan sang pemberi kerja pula yang harus membayar biaya ganti rugi menurut masa kerja pekerja atau ganti rugi sepenuhnya.

### c. Pemutusan Hubungan Kerja Batal Demi Hukum

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

---

<sup>36</sup> *Ibid* hlm. 82

perjanjian itu sudah lewat, maka tidak perlu disyaratkan adanya pernyataan pengakhiran atau adanya tenggang waktu pengakhiran. Hubungan kerja putus demi hukum dapat pula terjadi jika pekerja meninggal dunia. Namun hubungan kerja tidak putus demi hukum jika pemberi kerja yang meninggal dunia.<sup>37</sup>

#### d. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pada prinsipnya para pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja yaitu pihak pemberi kerja dan pekerja kapan saja, bahkan sebelum pekerjaan dimulai berdasarkan alasan yang penting dapat mengajukan permintaan tertulis kepada Pengadilan Negeri yang sesuai domisilinya untuk menyatakan pemutusan hubungan kerja. Biasanya Pengadilan Negeri akan mengabulkan permohonan tersebut setelah memanggil atau mendengar alasan-alasan kedua belah pihak.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengadilan atas permintaan pemberi kerja tidak perlu mendapat izin dari lembaga terkait. Pemutusan hubungan kerja ini juga tidak menimbulkan masalah yang berarti bagi kedua belah pihak. Dari pihak pekerja yang terikat perjanjian seperti ini sudah memahami posisi dan kedudukannya dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut. Biasanya pekerja dapat mempersiapkan diri untuk mencari pekerjaan lain, ketika terjadinya waktu pemutusan hubungan kerja tersebut akan tiba.

Pada dasarnya pemutusan hubungan kerja merupakan tindakan yang sejauh mungkin harus diusahakan jangan sampai terjadi. Akan tetapi pengalaman menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja sering tidak terelakan.<sup>38</sup> Pemutusan hubungan kerja adalah berhentinya individu sebagai anggota sebuah organisasi yang disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang

---

<sup>37</sup> *Ibid.* hlm. 83

<sup>38</sup> Hasibuan. 2011. *Pemutusan Hubungan Kerja*. Edisi kedua. BPFE, Yogyakarta, hlm. 95

bersangkutan. Dalam teori manajemen Sumber Daya Manusia, pemutusan hubungan kerja dikenal dengan istilah *turnover*. *Turnover* (pemutusan hubungan kerja) karyawan memang merupakan masalah klasik yang sudah dihadapi para pengusaha sejak era revolusi industri. Kondisi lingkungan kerja yang buruk, upah yang terlalu rendah, jam kerja melewati batas serta tiadanya jaminan sosial merupakan penyebab utama timbulnya turnover pada waktu itu.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Waktu dan Tempat Penelitian

##### 1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian akan dilaksanakan secara singkat yaitu setelah dilakukan seminar outline skripsi pertama dan telah dilakukan perbaikan seminar outline yang akan dilakukan sekitar Bulan November 2021.

Tabel Kegiatan Skripsi

No	Kegiatan	Bulan																Keterangan				
		Oktober 2021				November 2021				Desember 2021				Januari 2022					Februari 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■																			
2	Seminar Proposal					■																
3	Penelitian						■	■	■													
4	Penulisan dan Bimbingan Skripsi									■	■	■	■	■	■	■	■					
5	Seminar Hasil																	■	■			
6	Pengajuan Berkas Meja Hijau																			■	■	

##### 2. Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Pengadilan Negeri Medan Jl. Pengadilan No. 8 Medan yaitu dengan cara mengambil putusan dengan kasus yang terkait yaitu kasus Putusan No. 266/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn tentang pemutusan hubungan kerja dan hak-hak pekerja.

## B. Metode Penelitian

### 1. Jenis dan Sifat Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif yaitu jenis penelitian yang dilakukan dengan mempelajari norma-norma yang ada atau peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan yang dibahas.<sup>39</sup>

Sifat penelitian yang dipergunakan dalam menyelesaikan skripsi ini adalah *deskriptif analis* dari studi putusan kasus. Studi kasus adalah penelitian tentang status subjek penelitian yang berkenaan dengan suatu fase spesifik atau kasus dari keseluruhan personalitas yang mengarah pada penelitian hukum normatif, yaitu suatu bentuk penulisan hukum yang mendasarkan pada karakteristik ilmu hukum yang berdasarkan pada karakteristik ilmu hukum yang normatif.<sup>40</sup>

### 2. Metode Pendekatan

Pendekatan-pendekatan yang digunakan di dalam penelitian hukum adalah pendekatan undang-undang, pendekatan kasus.<sup>41</sup>

- a. Pendekatan undang-undang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang ditangani.
- b. Pendekatan kasus dilakukan dengan cara melakukan telaah kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

<sup>39</sup> Soerjono Soekanto, 1984, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, hlm. 51

<sup>40</sup> Astri Wijayanti, 2011, *Strategi Penulisan Hukum*, Lubuk Agung, Bandung. hlm 163.

<sup>41</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2011, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Prenada Media Group, Jakarta, hlm. 133

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan berdasarkan kasus yaitu Putusan No. 266/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn dan Pendekatan Undang-Undang berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

### 3. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang terdiri dari:

- a. Bahan Hukum Primer adalah data yang mencakup peraturan perundang-undangan terdiri dari:
  - 1) Undang Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
  - 2) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
  - 3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
  - 4) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- b. Bahan Hukum Sekunder yaitu bahan hukum yang bersifat membantu atau menunjang bahan hukum primer dalam penelitian yang akan memperkuat penjelasan di dalamnya. Bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, yang terdiri dari literatur-literatur, buku-buku yang berkaitan tentang ketenagakerjaan.
- c. Bahan hukum tertier, yaitu bahan penunjang yang memberi petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus umum, jurnal ilmiah, dan internet juga menjadi tambahan bagi penulisan penelitian ini.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk baiknya suatu karya ilmiah seharusnya didukung oleh data-data, demikian juga dengan penulisan skripsi ini penulis berusaha untuk memperoleh data-data maupun bahan-bahan yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini setidaknya-tidaknya dapat lebih dekat kepada golongan karya ilmiah yang baik.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian ini adalah:

a. Studi dokumen.

Yaitu bahan-bahan kepustakaan dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan permasalahan yang dikemukakan, hal ini dilakukan untuk memperoleh gambaran yang lebih lengkap.

b. Penelitian lapangan (*Field Research*)/wawancara yaitu penulis langsung melakukan studi pada Pengadilan Negeri Medan dengan mengambil kasus yang berhubungan dengan judul yaitu tentang pemutusan hubungan kerja dan hak-hak pekerja yaitu Putusan No:266/Pdt.Sus-PHI/2021/ PN.Mdn.

#### 5. Analisis Data

Penelitian ini analisis data yang dilakukan secara kualitatif yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas, kompleks dan rinci.<sup>42</sup> Data kualitatif yang diperoleh secara sistematis dan kemudian substansinya dianalisis untuk memperoleh jawaban tentang pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini secara kualitatif untuk mendapatkan jawaban yang pasti dan hasil yang akurat. Sedangkan data-data berupa teori yang diperoleh

---

<sup>42</sup> Syamsul Arifin 2012, *Op Cit* hlm. 66

dikelompokkan sesuai dengan sub bab pembahasan, selanjutnya dianalisis secara kualitatif sehingga diperoleh gambaran yang jelas tentang pokok permasalahan.

Selanjutnya data yang disusun di analisa secara deskriptif analisis sehingga dapat diperoleh gambaran secara menyeluruh terhadap gejala dan fakta dalam pemutusan hubungan kerja dan hak-hak pekerja yang diterima setelah pemutusan hubungan kerja. Dan diakhiri dengan penarikan kesimpulan dengan menggunakan metode induktif sebagai jawaban dari permasalahan yang dirumuskan.





## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

1. Faktor-faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja pada putusan No. 266/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn adalah karena terjadinya pandemi yang sedang melanda di seluruh dunia, yang mengakibatkan pihak perusahaan harus mengurangi para pekerjanya, namun karena penggugat merasa terlalu lama dirumahkan, dan menyatakan tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak, namun kenyataannya penggugat masih dirumahkan.
2. Pemenuhan hak-hak karyawan yang diberhentikan berdasarkan putusan No. 266/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn, hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berakhir karena dikualifikasikan mengundurkan diri sesuai Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Menghukum Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat berupa uang penggantian hak sesuai Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dengan total Rp.3.829.867,00 (tiga juta delapan ratus dua puluh Sembilan ribu delapan ratus enam puluh tujuh rupiah).
3. Pertimbangan hakim dalam perkara perselisihan hubungan industrial pada putusan No. 266/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn berdasarkan putusan tersebut, majelis hakim yang memeriksa perkara ini menimbang, bukti-bukti yang

ada selama proses persidangan, baik dari bukti surat juga keterangan saksi-saksi.

## **B. Saran**

1. Adanya aturan hukum yang baru yaitu Undang-Undang Cipta Kerja diharapkan mengurangi pemutusan hubungan kerja sepihak dari perusahaan kepada para pekerjanya, dengan alasan yang tidak sesuai dengan aturan hukum yang dapat merugikan perusahaan dan juga para pekerja.
2. Ada baiknya bagi setiap perusahaan harus memberikan alasan yang jelas untuk melakukan pemutusan atau merumahkan para pekerja, harus ada faktor-faktor penyebab yang pasti, Harus sesuai dengan faktor-faktor yang telah diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan kesalahan para pekerja.
3. Penyelesaian Hubungan antara pekerja dan pengusaha haruslah mengutamakan musyawarah dan mufakat. Pihak yang bersengketa harus dapat memposisikan diri dan memiliki kemampuan dalam bernegosiasi, menjadikan permasalahan perburuhan dapat diselesaikan dalam tingkat Tripartit tanpa harus melalui mekanisme Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga pemborosan terhadap waktu dan materi dapat di minimalkan. Keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagai lembaga yang memiliki kewenangan sebagai lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial perlu dikaji ulang, karena PHI tidak mampu melaksanakan asas peradilan yang sederhana, cepat dan biaya ringan. Untuk itu perlu membuat mekanisme yang dapat memenuhi asas tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Ahmad Tohardi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Mandar Maju, Bandung.
- Amran Basri, 2006, *Hukum Perburuahan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, Medan.
- Astri Wijayanti, 2011, *Strategi Penulisan Hukum*, Lubuk Agung, Bandung.
- C.S.T, Kansil, 2012, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, PN.Balai Pustaka, Jakarta.
- Eggi Sudjana, 2015. *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering*, PPMI, Jakarta.
- Hasibuan. 2011. *Pemutusan Hubungan Kerja*. Edisi kedua. BPF, Yogyakarta.
- Imam Syahputra, 2010, *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Havarindo. Jakarta.
- Iman Soepono, 2007, *Pengantar Hukum Perburuahan*, Djambatan, Jakarta.
- Kuncoro. 2009. *Peran Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja dan Kinerja Pegawai serta Kualitas Pelayanan*. UIR Press, Pekanbaru.
- Khotibul Umam, 2010, *Penyelesaian Sengketa Diluar Pengadilan*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.
- Lalu Husni, 2014, *Penyelesaian Perselisian Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*, Penerbit PT. Raja Grafindo Parsada, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2017, *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Maier. 2010. *Manajemen Personalia & Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja*. BPF, Yogyakarta.
- Mukti Arto, 2014, *Praktek Perkara Perdata pada Pengadilan Agama, cet V*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Peter Mahmud Marzuki, 2011, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Sanusi Bintang dan Dahlan, 2010. *Pokok-Pokok Hukum Ekonomi dan Bisnis*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

Sedarmayanti, 2011, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, Penerbit: Mandar Maju, Bandung.

Sendjun H. Manulang, 2001. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.

Siswanto Sastrohadiwiryono, 2012, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, cetakan pertama, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.

Soetrisno Loekman, 2015, *Liberalisasi Ekonomi*, PT.Tiara Wacana, Yogyakarta.

Soedarjadi, 2008. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.

Soerjono Soekanto, 1984, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta.

Syamsul Arifin, 2012, *Metode Penulisan Karya Ilmiah dan Penelitian Hukum*, Medan Area University Press.

W.J.S Poerwadarminta, 2014, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.

Wiwoho Soedjono, 2013. *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta.

## **B. Peraturan Perundang-Undangan**

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase Alternatif Penyelesaian Sengketa

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

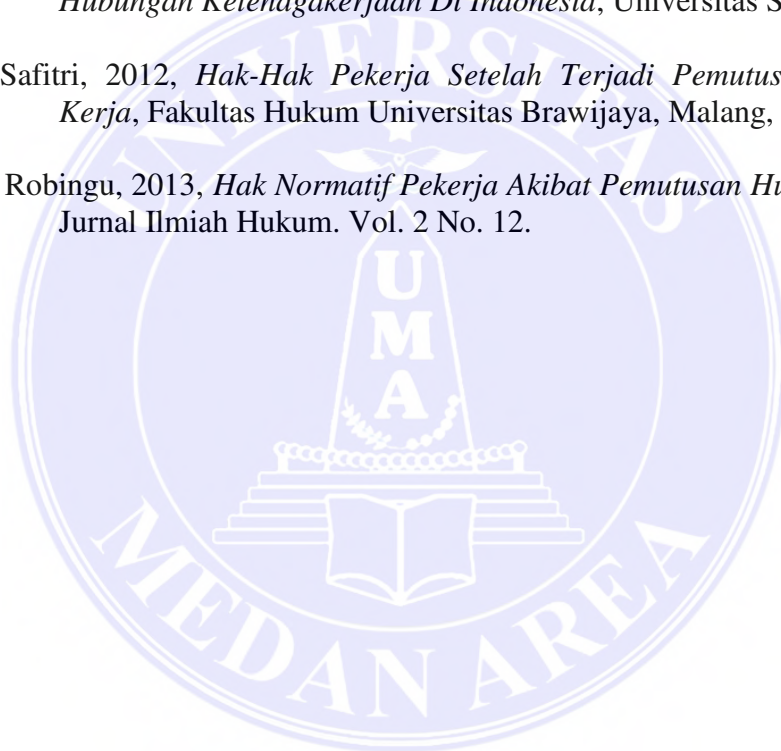
Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

## **C. Jurnal dan Karya Ilmiah**

Annisa Fitria, 2018, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atau Buruh Yang Terkena Phk Akibat Efisiensi Di Perusahaan*, Lex Jurnal, Vol 15, No. 3.

Erica Gita Mogi, 2017, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Di PHK Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Lex Administratum, Vol 5 No 2.

- Fajar Kurniawan, 2020, *Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law*, Jurnal Panorama Hukum Vol 5 No. 1.
- Mawez Z Alfa, 2016, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan PT. PLN*, Jurnal EMBA 261 Vol.4, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Nikodemus Maringan, 2015, *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut UndangUndang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion, Vol 3 No 3.
- Niru Anita Sinaga, 2017, *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Universitas Surya Darma.
- Ratna Safitri, 2012, *Hak-Hak Pekerja Setelah Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja*, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang, Karya Ilmiah
- Yuhari Robingu, 2013, *Hak Normatif Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja*, Jurnal Ilmiah Hukum. Vol. 2 No. 12.





# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS HUKUM

Kampus I : Jalan Kolam/Jln.Gedung PBSI SUMUT No. 1 Telp. 061-7366878, 7366781 Medan 20223.  
Kampus II : Jln Sei Serayu No. 70A/Setia Budi No. 79B Medan Telp. 061-8225602 Medan20112,  
Fax : 061 736 8012 Email : [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id) Website : [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id)

Nomor : 1244/FH/01.10/XI/2021  
Aspiran : ---  
Hal : Permohonan Pengambilan Data/Riset  
dan Wawancara

22 November 2021

Kepada Yth :  
Ketua Pengadilan Negeri Medan  
di-  
Medan.

Dengan hormat, bersama surat ini kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami berikut ini :

Nama : Dwi Bagus Wisnu Prabowo  
N I M : 148400083  
Fakultas : Hukum  
Bidang : Hukum Keperdataan

Untuk melaksanakan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara di Pengadilan Negeri Medan, guna penyusunan Skripsi Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area dengan judul "*Analisis Yuridis Terhadap Pemenuhan Hak Karyawan dalam Pemutusan Hubungan Kerja ( Studi Putusan No. 266/Pdt. Sus-PHI/2021/PN.Mdn)*".

Perlu kami sampaikan bahwa Pengambilan Data/Riset Dan Wawancara dimaksud adalah semata-mata untuk penulisan ilmiah dan penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa untuk mengikuti Ujian Skripsi di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

Apabila mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data/riset Dan Wawancara, kami mohon agar dapat diberikan Surat Keterangan telah selesai melaksanakan riset di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.



Dr. Rizkan Zulyadi, SH, MH

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 6/4/23