

**PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA TERHADAP
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) BERDASARKAN
PERJANJIAN KERJA BERSAMA
(STUDI PERKARA NOMOR 12/PDT.SUS-PHI/2019/PN.TJK)**

(Skripsi)

Oleh

KHARISTY AULIA ALAN

1812011166



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2022**

ABSTRAK

PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (STUDI PERKARA NOMOR 12/PDT.SUS-PHI/2019/PN.TJK)

Oleh

Kharisty Aulia Alan

Perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada tenaga kerja karena tenaga kerja telah melanggar ketentuan isi dari perjanjian kerja bersama namun tenaga kerja tidak setuju dengan keputusan perusahaan. Selanjutnya, tenaga kerja membawa perkara ini ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri Tanjungkarang Kelas IA dengan kasus nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2019/Pn.Tjk. Tenaga kerja menuntut hak-haknya berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah (1) Apa akibat hukum dari perjanjian kerja bersama antara tenaga kerja dengan PT. Indomarco Adi Prima?, (2) Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam perjanjian kerja bersama PT. Indomarco Adi Prima?, (3) Apakah dasar pertimbangan majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Karang dalam memutuskan perkara No. 12/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tjk?

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian normatif empiris dengan tipe penelitian deskriptif. Pendekatan masalah yang digunakan adalah pendekatan hukum normatif. Data dan Sumber yang terdiri bahan hukum primer, bahan hukum skunder dan bahan hukum tersier. Metode pengumpulan data dengan studi pustaka, studi dokumen dan wawancara di Pengadilan Tanjung Karang Kelas IA. Metode pengolahan data melalui pemeriksaan data, penandaan data, rekonstruksi bahan dan sistematis bahan hukum. Analisis data menggunakan analisis kualitatif.

Hasil penelitian dan pembahasan antara lain: Akibat hukum dari perjanjian kerja bersama antara tenaga kerja dengan PT. Indomarco Adi Prima yaitu timbul hak-hak dan kewajiban dari para pihak yaitu perusahaan dan tenaga kerja, Perlindungan hukum terbagi menjadi 2 (dua), yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif dan Pada kasus nomor: 12/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tjk Majelis Hakim menyatakan bahwa tenaga kerja tidak termasuk melakukan kesalahan berat

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja, Perjanjian

ABSTRACT**LEGAL PROTECTION OF LABOR AGAINST TERMINATION (PHK)
BASED ON COLLECTIVE LABOR AGREEMENT
(STUDY CASE NUMBER 12/PDT.SUS-PHI/2019/PN.TJK)****Written By*****Kharisty Aulia Alan***

The company terminated the employment due to termination of employment (PHK) for workers the workforce has violated the provisions of the contents of the collective labor agreement but the workforce does not agree with the company's decision. Furthermore, the workforce brought this case to the industrial relations court at the Tanjungkarang District Court Class IA with case number 12/Pdt.Sus-PHI/2019/Pn.Tjk. Workers demand their rights under the Manpower Act. The problems in this study are (1) What are the legal consequences of a collective labor agreement between workers and PT. Indomarco Adi Prima?, (2) What is the form of legal protection for workers in the collective work agreement of PT. Indomarco Adi Prima?, (3) What is the basis for consideration of the judges of the Industrial Relations Court at the Tanjung Karang District Court in deciding case No. 12/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tjk?

This type of research uses empirical normative research with descriptive research type. The problem approach used is a normative legal approach. Data and sources consisting of primary legal materials, secondary legal materials and tertiary legal materials. Methods of data collection by literature study, document study and interviews at the Tanjung Karang Court Class IA. The data processing method is through data checking, data marking, material reconstruction and systematic legal material. Data analysis used qualitative analysis.

The results of the research and discussion include: The legal consequences of a collective labor agreement between workers and PT. Indomarco Adi Prima, namely the rights and obligations of the parties, namely the company and the workforce. Legal protection is divided into 2 (two), namely preventive legal protection and repressive legal protection and In case number: 12/Pdt.Sus-PHI/2019 /PN.Tjk The Panel of Judges stated that the workforce does not include serious mistakes.

Keywords: Legal Protection, Manpower, Agreement

**PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA TERHADAP PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA (PHK) BERDASARKAN
PERJANJIAN KERJA BERSAMA
(STUDI PERKARA NOMOR 12/PDT.SUS-PHI/2019/PN.TJK)**

Oleh:

KHARISTY AULIA ALAN

Skripsi

**Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar
SARJANA HUKUM**

Pada

**Bagian Hukum Keperdataan
Fakultas Hukum Universitas Lampung**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2022**

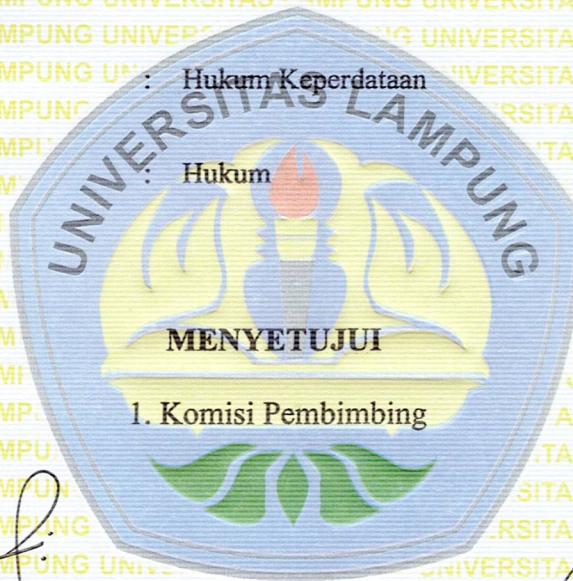
Judul : **Perlindungan Hukum Tenaga Kerja terhadap
Pemutusan Hubungan Kerja Bersama (PHK)
berdasarkan Perjanjian Kerja bersama (Studi
Perkara Nomor 12/Pdt. Sus-PHI/2019/Pn.Tjk)**

Nama Mahasiswa : **Kharisty Aulia Alan**


Nomor Pokok Mahasiswa : **1812011166**


Bagian : **Hukum Keperdataan**

Fakultas : **Hukum**




1. **Komisi Pembimbing**


Moh. Wendy Trijaya, S.H., M.Hum.
NIP 197108252005011002


Dewi Septiana, S.H., M.H.
NIP 198009192005012003

2. **Ketua Bagian Hukum Keperdataan**


Dr. Sunaryo, S.H., M.Hum.
NIP 196012281989031001

MENGESAHKAN

1. **Tim Penguji**

Ketua

: **Moh. Wendy Trijaya, S.H., M.Hum.**



Sekretaris/Anggota

: **Dewi Septiana, S.H., M.H.**



Penguji
Bukan Pembimbing

: **Siti Nurhasanah, S.H., M.H.**



2. **Dekan Fakultas Hukum**



Dr. Muhammad Fakhri, S.H., M.S.
NIP 196412181988031002

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: **31 Mei 2022**

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Kharisty Aulia Alan
NPM : 1812011166
Bagian : Hukum Keperdataan
Fakultas : Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“Perlindungan Hukum Tenaga Kerja terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (Studi Perkara 12/Pdt.Sus-PHI/2019/Pn.Tjk)”** benar-benar hasil karya bukan plagiat sebagaimana telah diatur dalam Pasal 27 Peraturan Akademik Universitas Lampung dengan Keputusan Rektor Nomor 3187/H26/DT/2010.

Bandar Lampung, 19 April 2022



Kharisty Aulia Alan
NPM 1812011166

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Kharisty Aulia Alan, dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 10 September 1999, anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Alandes, S.Sos., S.H., M.H. dan Ibu Herlasti Ningrum, S.Pd.

Penulis menyelesaikan pendidikan di TK Dewi Sartika pada tahun 2005, SD Al-Azhar 1 pada tahun 2011, SMP Negeri 4 Bandar Lampung pada tahun 2014, dan SMA Negeri 10 Bandar Lampung pada tahun 2017. Selanjutnya, pada tahun 2018 penulis diterima sebagai Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung melalui Jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN). Serta, penulis mengikuti kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Mandiri Putera Daerah Daring Periode I pada tahun 2021 selama 40 hari di Desa Jatimulyo, Kabupaten Tanjung Selatan dan mengikuti Pelatihan Kerja Lapangan (PKL) di Pengadilan Negeri Tanjung Karang Kelas IA.

Selama menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Lampung, penulis aktif berorganisasi di tingkat fakultas. Penulis aktif di UKM-F Mahasiswa Pengkaji Masalah Hukum (MAHKAMAH) sebagai anggota Bidang Legal Drafting selama 1 (satu) periode yaitu pada tahun 2018-2019, staff Bidang Legal Drafting selama 1 (satu) periode yaitu tahun 2019-2020 dan menjabat sebagai bendahara umum selama 1 (satu) periode yaitu tahun 2020-2021. Serta Penulis

aktif di Himpunan Mahasiswa Hukum Perdata dan menjabat sebagai bendahara umum selama 1 (satu) periode yaitu tahun 2021-2022.

MOTO

Wahai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan salat sebagai penolongmu,

Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar

(Q.S Al Baqarah : 153)

Jangan terlalu bergantung pada siapa pun di dunia ini,

karena bayanganmu saja akan meninggalkanmu di saat gelap

(Ibnu Taymiyyah)

PERSEMBAHAN



Segala puji syukur kepada Allah SWT berkat karunia, kesehatan, rahmat serta hidayah yang telah diberikan, shalawat teriring salam kepada Nabi Muhammad SAW, suri tauladan *Akhlaqul Kharimah* yang kita nantikan *syafa'at*-nya di hari akhir kelak. Dengan segala kerendahan hati, saya persembahkan skripsi ini kepada:

Orang tua

Papa tercinta Alandes, S.Sos., S.H., M.H. dan Mama tersayang Herlasti Ningrum, S.Pd.

Kedua orang tua yang selalu memberikan dukungan, doa, dan motivasi untuk selalu melangkah di jalan yang benar demi menuju keberhasilan.

Almamater tercinta Universitas Lampung.

Terima Kasih

SANWACANA

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT. atas berkat, rahmat, hidayah, dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Perlindungan Hukum Tenaga Kerja terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (Studi Perkara Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tjk)”** yang diajukan untuk memenuhi syarat mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Lampung.

Selama penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, dan saran dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Dr. Muhammad Fakhri, S.H., M.S., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung.
2. Dr. Sunaryo, S.H., M.Hum., selaku Ketua Bagian Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Lampung.
3. Dewi Septiana, S.H., M.H., selaku Sekretaris Bagian Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Lampung dan Dosen Pembimbing II, terimakasih atas waktu yang telah diluangkan, saran, masukan, bimbingan dan bantuan yang sangat berarti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

4. Mohammad Wendy Trijaya, S.H., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing I, terima kasih atas waktu yang telah diluangkan, bimbingan, saran, masukan, dan bantuan yang sangat berarti, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Siti Nurhasanah, S.H., M.H., selaku Dosen Pembahas I, terimakasih atas waktu, kritik, saran dan masukan dalam seminar I dan II guna kesempurnaan skripsi ini.
6. Harsa Wahyu Ramadhan, S.H., M.H., selaku selaku Dosen Pembahas II, terimakasih atas waktu, kritik, saran dan masukan dalam seminar I dan II guna kesempurnaan skripsi ini.
7. Dr. Candra Perbawati, S.H., M.H., selaku Pembimbing Akademik terima kasih atas bimbingan, bantuan, semangat, dan waktu yang telah diluangkan.
8. Nilla Nargis, S.H., M.Hum., terimakasih atas waktu yang telah diluangkan, motivasi, saran, dan masukan yang telah diberikan kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh dosen dan karyawan yang bertugas di Fakultas Hukum Universitas Lampung, khususnya Dosen Bagian Hukum Keperdataan yang selama ini telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi saya.
10. Bapak Hendri Irawan, S.H., M.H. selaku hakim di Pengadilan Negeri Tanjungkarang Kelas IA yang telah bersedia diwawancarai terkait penelitian skripsi saya.
11. Bapak Eri, Bang Yoga dan seluruh karyawan yang bertugas di Pengadilan Negeri Tanjungkarang Kelas IA yang telah memberikan ilmu dan

pengalaman yang bermanfaat selama saya mengikuti Pelatihan Kerja Lapangan (PKL) di Pengadilan Negeri Tanjung Karang Kelas IA.

12. Kedua orang tuaku yang sangat istimewa dan tersayang Papa Alandes, S.Sos., S.H., M.H. dan Mama Herlasti Ningrum, S. Pd. untuk segala cinta kasih, doa, kesabaran, ketulusan, tuntunan, arahan, serta dukungan terbaik yang doberikan kepadaku dengan setulus hati untuk kebahagiaan maupun kesuksesanku. Terima kasih atas segalanya semoga kelak dapat membahagiakan, membanggakan, dan menjadi anak yang berbakti kepada kalian.
13. Adik-adikku yang tersayang, Tegas Adli Alan dan Aura Mufidah Alan yang selalu mendukungku, sebagai teman sharing serta memberi semangat, motivasi, kegembiraan dan selalu mendoakan keberhasilan penulis. Gapailah cita-cita hingga tercapai menjadi orang hebat, sukses, berguna bagi nusa bangsa dan membanggakan kedua orang tua kita.
14. Teman-teman dekatku dari awal masuk perkuliahan Erika Tri Handayani, Maharani Permata, Sulistiana Sari, Mayadietha Audrey, Rahman Kh K, Endi Permata, Andika Kurniawan, Galih Basilla, Hizkia Kenny, M. Hummam, M. Rafi, dan Rahmat Riansah yang selalu mendukung, memberikan dorongan, saling bertukar informasi dan telah mengisi hari-hariku dalam situasi suka maupun duka. Semoga kita dipertemukan kembali di versi terbaik masing-masing.
15. Sahabatku Nadya Trimay, Yudistiarani, Namira Putri, Annisa Setyorini, Dalilah Agustiani, Putri Febriany, Rizkina Anggraeni, Tania Amelia dan Achmad Rizky yang telah memberikan berbagai pemikiran dan canda

tawanya selama ini sehingga penulis mendapatkan banyak pengetahuan dan pengalaman yang berharga di kehidupan kampus.

16. Perdata Squad II yang banyak memberikan motivasi, semangat serta bebagai cerita dalam menyelesaikan skripsi ini.
17. Sahabatku Sarah Pusparini, Dame Muna, Rima Oktaviani, Meriahastari, Prima Shafira, Sailalita Zetta, dan Nazhifah Jamal yang selalu menyemangati dalam mengerjakan skripsi dan menemani disaat suka maupun duka.
18. Sahabatku Allia Shafira dan Indah Aulia yang telah memberikan segala dukungan, semangat, dan motivasi. Semua drama dan kenangan akan menjadi salah satu cerita dari perjalanan hidup kita.
19. Keluarga besar UKM-F MAHKAMAH Fakultas Hukum Unila, terimakasih atas segala kenangan, bantuan dan kebaikan kalian yang selama ini telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi saya.
20. Keluarga besar HIMA Perdata Fakultas Hukum Unila 2021, terimakasih atas segala kenangan, bantuan dan kebaikan kalian yang selama ini telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi saya.
21. Teman-Teman HMI FH UNILA, terimakasih yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman berharga dalam berorganisasi.
22. Teman-teman KKN Mandiri Periode 1 Desa Jatimulyo, Terima kasih sudah menghabiskan waktunya dengan produktif selama 40 hari.
23. Almamater Kebanggaanku, Universitas Lampung
24. Kepada semua pihak yang terlibat, yang tidak dapat disebutkan satu persatu, penulis mengucapkan terimakasih atas dukungan doa-doa dan bantuan yang diberikan dalam menyelesaikan skripsi ini.

25. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, I wanna thank me for just being me at all times.*

Semoga Allah SWT membalas jasa dan kebaikan kalian yang telah diberikan kepadaku. Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini karena keterbatasan dan pengetahuan yang penulis miliki, maka dari itu kritik, saran, dan masukan yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan untuk skripsi ini.

Bandar Lampung, 02 Maret 2022
Penulis

Kharisty Aulia Alan

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
LEMBAR PERNYATAAN	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
MOTO.....	x
HALAMAN PERSEMBAHAN	xi
SANWACANA	xii
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xx
I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Ruang Lingkup Penelitian	8
D. Tujuan Penelitian.....	9
E. Kegunaan penelitian	9
II. TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan	10
1. Pengertian dan Dasar Hukum Tenaga Kerja.....	10
2. Para Pihak di Ketenagakerjaan.....	11
B. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja	14
1. Pengertian dan dasar Hukum Perjanjian Kerja	14
2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja.....	15
3. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja.....	17
4. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja	18
C. Tinjauan Umum Pemutusan Hubungan Kerja	21
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja	21
2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja	22
3. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja	24
D. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum	26

1. Pengertian Perlindungan Hukum	26
2. Jenis-Jenis Perlindungan Hukum	28
E. Kerangka Pikir	29
III. METODE PENELITIAN	31
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Tipe Penelitian.....	31
C. Pendekatan Masalah	32
D. Data dan Sumber Data	32
E. Metode Pengumpulan Data	33
F. Metode Pengolahan Data	34
G. Analisis Data	35
IV. PEMBAHASAN	36
A. Akibat Hukum Dari Perjanjian Kerja Bersama Antara Tenaga Kerja Dengan PT. Indomarco Adi Prima.....	36
B. Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Bersama Pt. Indomarco	54
C. Dasar Pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Tanjung Karang Dalam Memutuskan Perkara No. 12/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tjk.....	69
V. PENUTUP.....	79
A. Kesimpulan	79
B. Saran.....	80

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel:

	Halaman
1. Contoh Tabel Besaran Bantuan Duka Cita.....	39

DAFTAR TABEL**Tabel:****Halaman**

1. Contoh Tabel Besaran Bantuan Duka Cita.....39

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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

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

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

Tenaga kerja dengan pengusaha melakukan suatu hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan pemerintah. Oleh karena itu, Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan tenaga kerja di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah suatu perikatan kerja yang bersumber dari perjanjian. Ketentuan perjanjian kerja yang ada hubungan kerja atau ketenagakerjaan bukan merupakan hukum pelengkap dalam hal ini ketentuan perjanjian kerja yang bersifat memaksa artinya ketentuan yang ada di perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan tersebut wajib diikuti atau ditaati.²

¹ Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : SinarGrafika, hlm. 1.

² Rustan Sinaga, 2018, *Peran Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Padang Kelas Ia Dalam Memberikan Kepastian Hukum Terhadap Perkara Pemutusan Hubungan Kerja*, Vol. 1, hlm. 362

Hubungan kerja melahirkan perjanjian kerja. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disingkat KUH Perdata) tidak mengenal istilah perjanjian kerja melainkan dikenal dengan istilah perikatan atau *verbinten* pada Pasal 1233 KUH Perdata dan persetujuan atau *overeenkoms* pada Pasal 1313 KUH Perdata. Definisi perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu yaitu, buruh mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya untuk pihak lain yaitu pada majikan dengan upah selama waktu tertentu.³ Perjanjian kerja diatur dalam Bab IX Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara tenaga kerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.⁴

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

³ Khakim, Abdul, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, hlm. 110

⁴ Undang-Undang Ketenagakerjaan

yang dibuat antara kreditor dan debitor.⁵ Berjalannya waktu dan terjadi perkembangan akan mengakibatkan pekerja dengan perusahaan adanya benturan-benturan kepentingan mereka dan akhirnya menimbulkan wanprestasi diantara keduanya, dengan adanya wanprestasi antara perusahaan dengan tenaga kerja akan menyebabkan pemutusan hubungan kerja.

Setiap perusahaan mempunyai tanggungjawab sosial antara lain kepedulian dan komitmen moral perusahaan terhadap kepentingan masyarakat, terlepas dari kalkulasi untung rugi perusahaan namun kenyataannya masih banyak perusahaan menolak bertanggungjawab atas hak-hak pekerja sehingga masih banyaknya wanprestasi antara pengusaha dengan tenaga kerja.⁶ Dampak yang sering terjadi dari wanprestasi dalam hubungan kerja adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menjadi masalah yang paling sensitif di dalam dunia ketenagakerjaan dan perlu mendapatkan perhatian yang serius dari semua pihak, termasuk oleh manajer sumber daya manusia, karena dalam waktu penarikan maupun pemberhentian karyawan memerlukan modal atau dana. Pada saat penarikan karyawan, pimpinan perusahaan banyak mengeluarkan dana untuk pembayaran kompesensi dan pengembangan karyawan, sehingga karyawan merasa dilindungi dan diperhatikan.

Berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja dapat mengakibatkan pekerja kehilangan mata pencarian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, seharusnya tidak ada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) agar

⁵ Pangestu, Muhammad Tegus, 2019, *Pokok-Pokok Hukum Kontrak*, Makassar: CV. Social Politic Genius (SIGn), hlm. 122

⁶ Masitah Pohan, 2011, *Tanggung jawab Sosial Perusahaan terhadap buruh*, Medan: Pustaka Bangsa Press, hlm. 1.

menjamin kepastian dan ketentraman hidup para tenaga kerja. Namun pada kenyataannya membuktikan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak dapat dicegah seluruhnya.⁷ Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan isu yang sensitif, dalam hal ini pengusaha seharusnya bijaksana dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat menurunkan kesejahteraan masyarakat, pekerja kehilangan pekerjaan, bahkan dengan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat mengakibatkan pengangguran. Oleh sebab itu, istilah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah sebuah momok bagi pekerja, yang banyak sekali dampak dan akibat yang ditimbulkannya, tidak hanya bagi pekerja itu sendiri bahkan seperti efek domino yang saling berkaitan satu sama lain dan merambah ke sektor kehidupan masyarakat lainnya.⁸

Pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), di mana tenaga kerja melakukan pengakhiran hubungan kerjanya dengan pengusaha karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara tenaga kerja dan pengusaha. Bagi tenaga kerja PHK merupakan awal dari penderitaan, karena PHK memberikan psikologis, ekonomis, dan finansial dikarenakan dengan adanya pemutusan hubungan kerja mengakibatkan tenaga kerja telah kehilangan mata pencaharian. Apabila tenaga kerja untuk mencari pekerjaan penggantinya maka harus memerlukan biaya untuk keperluan lamaran seperti untuk fotokopi surat-surat lain dan tenaga kerja kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.

⁷ Umar kasim, 2004, *Hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja*, Jurnal Hukum, Vol. 2, hlm. 26

⁸ *Ibid.*, hlm. 39

Kasus wanprestasi yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bukanlah suatu hal yang sulit untuk ditemukan. Salah satu contoh kasusnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi antara PT. Indomarco Adi Prima dengan tenaga kerja dengan nomor perkara 12/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tjk. Pada kasus ini terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap tenaga kerja dari PT. Indomarco Adi Prima yang bernama Saniman selaku sopir (driver) di PT. Indomarco Adi Prima (IAP) dikarenakan Saniman melakukan manipulasi pengisian bahan bakar minyak (BBM) dengan cara membeli nota kosong pengisian bahan bakar solar di SPBU, hal tersebut dilakukan oleh saudara Saniman karena kendaraan yang dibawa adalah kendaraan sudah tua dan sering rewel dan rusak, apabila terjadi kerusakan kecil-kecil dan apabila mengajukan claim ke perusahaan lama diresponnya, sementara pengiriman barang yang tidak bisa ditunda.

Perbuatan yang dilakukan Saniman atas manipulasi nota BBM dari SPBU sebesar Rp. 2.942.000 (dua juta Sembilan ratus empat puluh dua ribu rupiah), telah diselesaikan secara musyawarah dan Saniman telah bersedia mengembalikan uang kerugian dan uang tersebut telah dibayarkan dengan cara memotong gaji bahwa gaji tenaga kerja sebesar Rp. 3.239.756 (tiga juta dua ratus tiga puluh Sembilan ribu tujuh lima puluh enam rupiah) dipotong Rp. 2.942.000 (dua juta Sembilan ratus empat puluh dua ribu rupiah) sehingga sisa untuk keluarga Rp. 297.756 (dua ratus Sembilan puluh tujuh ribu ratus lima puluh enam rupiah) dengan demikian Saiman telah melakukan penggantian dan pelunasan namun setelah melunasi ganti rugi, Saiman menerima surat Nomor: 01/I/PK&TK/BDL/VII/2018 tentang pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja tertanggal 01 Agustus 2018 yang pada

pokoknya berisikan bahwa Saiman telah melakukan manipulasi pengisian BBM dengan cara membeli nota kosong bahan bakar solar di SPBU, namun hingga gugatan diajukan, Saiman belum pernah menerima surat keputusan yang berisi alasan hukum mengapa Saiman memutus hubungan kerja padahal semua kewajiban sudah terselesaikan.

Saiman sudah berusaha melakukan penyelesaian bipatrit dengan cara mengundang dan atau meminta waktu dari pihak PT. Indomarcco Adi Prima untuk dapat diselesaikan secara kekeluargaan namun tidak ada tanggapan sama sekali kemudian Saiman dengan surat Nomor: 031/SAA/XII/2018, tanggal 26 Desember 2018 telah mengajukan permohonan kepada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung untuk diadakan mediasi secara tripartit yang telah diadakan perundingan sebanyak 3 kali pertemuan bertempat di kantor Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung. Pada perundingan tripartit tidak terjadi kesepakatan antara Saiman dengan PT. Indomarcco Adi Prima, Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Propinsi Lampung telah mengeluarkan Anjuran Nomor: 560/746/V.07/02/2019, Namun Saiman tidak sependapat atas anjuran tersebut terkait dengan uang pengganti hak dan cuti tahunan, dengan alasan sudah tidak ada permasalahan antara Saiman dengan PT. Indomarcco Adi Prima dan atau tidak ada kesalahan berat sebagai dasar Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh PT. Indomarcco Adi Prima. Dikarenakan antara Saiman dengan PT. Indomarcco Adi Prima tidak tercapai kesepakatan, sehingga perkara ini dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Tanjungkarang.

PT. Indomarcco Adi Prima merasa keberatan atas putusan yang ditetapkan oleh

hakim di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Tanjungkarang sehingga PT. Indomarco Adi Prima membuat permohonan kasasi ke Mahkamah Agung Republik Indonesia namun Mahkamah Agung Republik Indonesia menolak permohonan kasasi dari PT. Indomarco Adi Prima untuk seluruhnya. Dengan latar belakang tersebut yang menjadi alasan penulis membuat judul skripsi yang berjudul **“Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (Studi Perkara Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tjk)”**

B. Rumusan Masalah

1. Apa akibat hukum dari perjanjian kerja bersama antara tenaga kerja dengan PT. Indomarco Adi Prima?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam perjanjian kerja bersama PT. Indomarco Adi Prima?
3. Apakah dasar pertimbangan majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pema ?

C. Ruang Lingkup Penelitian

a. Ruang Lingkup Pembahasan

Ruang lingkup objek kajian pada penelitian ini adalah mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada perkara No. 12/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tjk

b. Ruang Lingkup Bidang Ilmu

Ruang lingkup bidang ilmu dalam penelitian ini adalah hukum keperdataan khususnya wanprestasi.

hakim di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Tanjungkarang sehingga PT. Indomarco Adi Prima membuat permohonan kasasi ke Mahkamah Agung Republik Indonesia namun Mahkamah Agung Republik Indonesia menolak permohonan kasasi dari PT. Indomarco Adi Prima untuk seluruhnya. Dengan latar belakang tersebut yang menjadi alasan penulis membuat judul skripsi yang berjudul **“Perlindungan Hukum Tenaga Kerja terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (Studi Perkara Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tjk)”**

B. Rumusan Masalah

1. Apa akibat hukum dari perjanjian kerja bersama antara tenaga kerja dengan PT. Indomarco Adi Prima?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam perjanjian kerja bersama PT. Indomarco Adi Prima?
3. Apakah dasar pertimbangan majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pema ?

C. Ruang Lingkup Penelitian

a. Ruang Lingkup Pembahasan

Ruang lingkup objek kajian pada penelitian ini adalah mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada perkara No. 12/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tjk

b. Ruang Lingkup Bidang Ilmu

Ruang lingkup bidang ilmu dalam penelitian ini adalah hukum keperdataan khususnya wanprestasi.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Mengetahui dan menganalisis akibat hukum dari perjanjian kerja bersama antara tenaga kerja dengan PT. Indomarco Adi Prima.
- b. Mengetahui dan menganalisis bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam perjanjian kerja bersama PT. Indomarco Adi Prima.
- c. Mengetahui dan menganalisis bagaimana dasar pertimbangan majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Karang dalam memutuskan perkara No. 12/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tjk.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis penelitian ini berguna sebagai salah satu upaya untuk memberikan sumbangan pemikiran serta pemahaman baru bagi masyarakat dan perusahaan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan perjanjian kerja bersama.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian yang dilakukan mampu memberikan informasi atau referensi bagi mahasiswa khususnya mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung dan masyarakat luas tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan perjanjian kerja bersama.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

1. Pengertian dan Dasar Hukum Tenaga kerja

Semakin berkembangnya suatu zaman maka semakin banyak pula peningkatan jumlah penduduk baik di perkotaan maupun di pedesaan. Hal tersebut dapat memicu pula akan adanya pemenuhan kebutuhan hidup. Untuk terpenuhinya kebutuhan hidup maka penduduk membutuhkan dana yang cukup ataupun tidak sedikit, baik kebutuhan primer, sekunder dan tersier.

Pada dasarnya agar segala kebutuhan hidup terpenuhi dan menghasilkan suatu dana penduduk haruslah mencari pekerjaan. Pada dasarnya pekerjaan dapat menghasilkan baik barang ataupun jasa, dimana atas pekerjaan tersebut dapat dipergunakan untuk substansi atau masyarakat. Penduduk sendiri dapat bekerja di suatu industri besar, industri menengah ataupun industri kecil sesuai dengan dimana mereka menaungi suatu perusahaan. Tanpa dipungkiri perusahaan ataupun industri pastinya juga membutuhkan pekerja/buruh untuk menjalankan usahanya.

Tenaga kerja merupakan seseorang yang sanggup bekerja atas suatu perintah yang diimban oleh dirinya dan terjadi perikatan antara seseorang dengan perusahaan atau industri. Seseorang yang ingin bekerja maka haruslah sesuai dengan Standar

Operasional Prosedur (SOP) dari perusahaan ataupun industri yang dinaunginya. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (2) dijelaskan bahwa tenaga kerja ialah seseorang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

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

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

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

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

2. Para Pihak di Ketenagakerjaan

Suatu pekerjaan akan dapat berlangsung dengan baik apabila terdapat unsur-unsur yang memenuhinya. Salah satu unsur-unsur adanya suatu pekerjaan adalah pihak-

pihak yang terkait dalam perusahaan tersebut, bukan hanya pekerja/buruh ataupun suatu perusahaan saja yang terlibat dalam tenaga kerja tetapi adapula badan-badan terkait, serikat kerja, pemerintah, dan lain-lain yang ikut andil dalam tenaga kerja. Untuk hal tersebut maka dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Pekerja/Buruh

Pada masa Kolonial belanda sebelum masuk era kemerdekaan Indonesia atau munculnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 istilah buruh sudah dipergunakan, istilah buruh dipergunakan bagi mereka yang bekerja sebagai pekerja keras ataupun kasar seperti; mandor, kuli, dan lain-lain. Sayangnya pada era tersebut buruh selalu dianggap masyarakat kelas bawah serta dilihat sebelah mata. Setelah berkembangnya zaman dengan melewati berbagai perubahan perundang-undangan buruh mendapatkan hak dan kewajiban yang lain serta mendapat penyebutan sebagai pekerja.

Pekerja/buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat (3) adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Bahwasannya pekerja/buruh bekerja untuk mendapatkan upah berupa gaji ataupun imbalan atas suatu pekerjaan yang mereka selesaikan.

2. Pengusaha/Pemberi Kerja

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

- a) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri

menjalankan perusahaan bukan miliknya;

c) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Dapat diartikan bahwasannya pengusaha merupakan seseorang yang memiliki kewenangan penuh atas suatu perusahaan yang ia naungi baik milik sendiri maupun menjalankan perusahaan yang bukan miliknya. Yang dimaksud dalam kewenangan penuh ialah ketika seseorang tersebut memimpin suatu perusahaan. Contohnya apabila suatu 17 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 ayat (3) 18 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 ayat (5) 20 perusahaan mengalami suatu masalah maka yang bertanggung jawab atas hal tersebut adalah pengusaha.

Sedangkan Pemberi Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat (4) adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁹ Dapat dikatakan orang perseorangan contohnya yaitu apabila seseorang mempekerjakan Asisten Rumah Tangga (ART), penjaga stand makanan, pegawai laundry dan masih banyak lagi.

3. Serikat Kerja/Serikat Buruh

Serikat Kerja/Serikat Buruh merupakan suatu organisasi yang menaungi pekerja/buruh dalam hal kesetaraan kedudukan, pemenuhan hak untuk penghidupan serta memperoleh pekerjaan. Dalam organisasi tersebut pekerja/buruh bersatu atau berkumpul untuk mendapatkan pembelaan, memperjuangkan dan

melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh. Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat buruh organisasi tersebut memiliki sifat yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab.

4. Organisasi Pengusaha

Organisasi pengusaha mempunyai peran penting dalam menyelenggarakan pembangunan nasional, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan karena pengusaha ikut bertanggung jawab atas terwujudnya tujuan pembangunan nasional menuju kesejahteraan social, spiritual, dan material. Oleh karena itu, sebaiknya perhatian pengusahaan tidak hanya memperjuangkan kepentingan sendiri tetapi juga kepentingan pekerja/buruh sebagai salah satu komponen produksi yang perlu mendapat perlindungan hukum.⁹

5. Pemerintah

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

B. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja

1. Pengertian dan Dasar Hukum Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja yang dilakukan oleh pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja. Dalam Bahasa Belanda perjanjian kerja disebut dengan *Arbeidsovereenkomst*, yang dapat diartikan dalam beberapa

⁹ Sawitri Dian Kusuma, 2012, *Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena Kesalahan Berat*, Purwokerto : Jurnal Studi Hukum, hlm. 24.

pengertian. Pada Pasal 1601a KUHPerduta menyebutkan bahwa :

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain si majikan untuk sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah¹⁰. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara tenaga kerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak merupakan penjelasan dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja mengandung beberapa unsur yaitu :¹¹

- a) Adanya unsur perintah
- b) Adanya unsur pekerjaan
- c) Adanya unsur upah

2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dinyatakan sah berdasarkan pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan apabila memenuhi ketentuan syarat perjanjian dalam Pasal 1320 KUHPerduta. Syarat-syarat sahnya perjanjian adalah:

1. Adanya Kata Sepakat Bagi Mereka Yang Mengikatkan Dirinya

Sepakat adalah kedua belah pihak mengadakan perjanjian telah mencapai persesuaian kehendak, sehingga apa yang telah dikehendaki pula oleh pihak yang lainnya. Kesepakatan adalah persetujuan secara bebas dari pihak-pihak yang

¹⁰ R Subekti dan R Tjitrosudibio,1979, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (c)*, cet. 12, Jakarta: Pardya Paramita, Hlm. 327.

¹¹ Endah Pujiastuti,2008, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang: Semarang University Press, Hlm. 15.

mengadakan perjanjian.

2. Kecakapan Untuk Membuat Suatu Perikatan

Orang yang membuat suatu perjanjian harus cakap menurut hukum. Pasal 1330 KUPerdata menyatakan orang yang tidak cakap untuk membuat suatu perjanjian yaitu :

1. orang yang belum dewasa.
2. mereka yang masih di bawah pengampuan.
3. perempuan yang telah kawin dalam hal-hal yang ditentukan undang-undang dan pada umumnya semua orang yang oleh undang-undang dilarang untuk membuat persetujuan tertentu.

3. Suatu Hal Tertentu

Pada Pasal 1338 KUHPerdata, segala perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang untuk mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian dibuat sah yang tidak bertentangan dengan undang-undang yang mengikat kedua belah pihak, perjanjian ini pada umumnya tidak ditarik Kembali, kecuali dengan persetujuan kedua belah pihak atau berdasarkan alasan-alasan yang ditetapkan oleh undang-undang.

Berdasarkan Pasal 52 huruf c Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibuat berdasarkan atas dasar adanya pekerjaan yang diperjanjikan.

4. Suatu Sebab (Causa) Yang Halal

Suatu sebab yang halal memiliki makna bahwa isi perjanjian yang tujuan dari perjanjian yang hendak dicapai oleh para pihak tidak bertentangan dengan undang-

undang, tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan tidak bertentangan dengan kesusilaan sebagaimana yang ditentukan pada Pasal 1337 KUHPerdara.

3. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja akan timbul juga unsur-unsur perjanjian kerja yaitu :¹²

1. Adanya unsur work atau pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUH Perdata Pasal 1603 a yang berbunyi :

“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikania dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan ketrampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum

2. Adanya unsur service atau pelayanan

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Di sinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya

3. Adanya unsur time atau waktu tertentu

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja haruslah dilakukan sesuai dengan waktu

¹² Djumadi, 2008, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada. Hal. 36-40

yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja, dalam melakukan pekerjaan, pekerja (buruh) tidak boleh melakukan pekerjaan sekehendaknya dan pelaksanaan pekerjaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan dan ketertiban umum.

4. Adanya unsur pay atau upah.

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama orang bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja

4. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang awalnya wajib mengandung ketentuan bagi yang berkaitan dalam hubungan kerja, yaitu hak dan kewajiban karyawan serta adanya hak dan kewajiban pengusaha. Ini dapat ditentukan dalam peraturan perusahaan, yaitu baik diatur sepihak didefinisikan dalam peraturan perusahaan. jenis perjanjian kerja tersebut diantaranya adalah :

a) Menurut bentuknya, perjanjian kerja menurut bentuknya ini ada dua macam yakni:

1) Perjanjian kerja tertulis adalah perjanjian yang dibuat dalam bentuk tulisan dan dapat dijadikan sebagai bukti bilamana terjadi perselisihan antara buruh atau pekerja dengan majikan atau pemberi kerja.

2) Perjanjian kerja secara lisan atau tidak tertulis yaitu perjanjian kerja yang dibuat secara lisan dan tetap bisa mengikat pekerja dalam perjanjian kerja tersebut, tapi perjanjian kerja ini mempunyai kelemahan yakni adanya isi dalam perjanjian kerja

yang tidak dilaksanakan oleh pengusaha karena tidak tertulis dan hal ini sangat merugikan pekerja.

Hal ini sesuai dengan ketentuan pada Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu “Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.” Penjelasan pasal 51 ayat (1) adalah pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja secara lisan.

b) Menurut waktu berakhirnya, perjanjian kerja dibedakan menjadi:

1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau pekerjaan tertentu, dalam hal ini disebut karyawan kontrak, dengan syarat :

- (a) Paling lama 3 (tiga) tahun atau selesainya suatu pekerjaan tersebut;
- (b) Dibuat secara tertulis 3 rangkap untuk buruh, pengusaha dan Disnaker;
- (c) Dibuat dalam bahasa Indonesia, apabila terdapat bahasa asing, tetap bahasa Indonesia yang diutamakan;
- (d) Tidak mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.

Dalam PKWT terdapat jenis-jenis pekerjaan diantaranya :

- (1) Pekerjaan yang selesai sekali/sementara sifatnya;
- (2) Pekerjaan musiman;
- (3) Pekerjaan yang terkait dengan produk baru;
- (4) Pekerjaan lepas.

2) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap dan disebut karyawan tetap. PKWTT dapat dibuat secara lisan maupun tulisan, dan jika dibuat secara lisan, maka perusahaan wajib membuat surat pengangkatan kerja bagi pekerja yang bersangkutan dan PKWTT dapat mensyaratkan adanya masa percobaan selama 3 (tiga) bulan, dalam waktu 3 (tiga) bulan tersebut perusahaan wajib membayar upah sesuai dengan upah minimum yang berlaku.

Ada beberapa syarat yang harus dipenuhi agar perjanjian kerja itu dikatakan sebagai perjanjian yang sah menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu :

1) Kesepakatan kedua belah pihak.

Artinya bahwa suatu perjanjian kerja dapat timbul setelah adanya suatu kesepakatan antara pihak buruh atau pekerja dengan pihak pengusaha atau pemberi kerja. Dan sepakat berarti para pihak setuju terhadap isi perjanjian tersebut.

2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.

Artinya suatu perjanjian kerja hanya dapat dibentuk oleh orang maupun badan hukum yang memenuhi persyaratan. Apabila pendukung hak dan kewajiban adalah orang, maka ia harus tidak termasuk dalam ketentuan pasal 1330 KUHPerdara tentang “Tak cakap untuk membuat suatu perjanjian” adalah : (a) . Orang-orang yang belum dewasa; (b). Mereka yang ditaruh dibawah pengampuan; (c) Orang perempuan, dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu.

3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.

Artinya harus ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan, perjanjian ini akan merinci mengenai pekerjaan yang akan dilakukan, waktu kerja, istirahat, besarnya upah, dan sebagainya.

4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Artinya pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha atau pemberi kerja kepada buruh atau pekerja tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, norma kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

C. Tinjauan Umum Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara tenaga kerja dan pengusaha berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan opsi terakhir dalam penyelamatan sebuah perusahaan, namun perusahaan tidak boleh seenaknya saja Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karyawannya, terkecuali tenaga kerja telah terbukti melakukan pelanggaran berat dan dinyatakan oleh pengadilan bahwa sipekerja dimaksud sudah melakukan kesalahan berat yang mana putusan pengadilan dimaksud telah memiliki kekuatan hukum yang tetap.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terjadi karena timbulnya permasalahan yang mengakibatkan adanya perselisihan antara perusahaan dengan tenaga kerja akan berdampak pada kedua belah pihak. Namun dampak yang lebih dirasakan dipihak

tenaga kerja, karena kedudukan tenaga kerja lebih lemah dibandingkan dengan kedudukan pengusaha. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akan memberi pengaruh secara psikologis, ekonomi, dan finansial. Karena dengan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), tenaga kerja telah kehilangan mata pencahariannya dan untuk mencari pekerjaan kembali harus mengeluarkan biaya, waktu, dan tenaga. Oleh sebab itu, diupayakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak terjadi karena sangat merugikan pihak yang lebih lemah yaitu tenaga kerja.

2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Terdapat 4 (empat) jenis pemutusan hubungan kerja :

1) Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum ialah hubungan kerja yang diadakan untuk waktu tertentu, dengan habisnya waktu berlakunya maka hubungan kerja putus dengan sendirinya, dalam Pasal 1903e KUH Perdata menyatakan bahwa perhubungan kerja berakhir demi hukum, dengan lewatnya waktu yang ditetapkan dalam persetujuan maupun *reglement* atau dalam ketentuan undang-undang atau lagi majikan itu tidak ada oleh kebiasaan walaupun pemutusan hubungan kerja itu terjadi dengan sendirinya namun para pihak dapat memperpanjang atau memberikan pemberitahuan apabila perjanjian kerja akan berakhir, sehingga pemberitahuan ini nantinya dapat diikuti dan ketentuan perjanjian kerja/hubungan kerja akan berakhir atau tidak.

2) Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Buruh/Pekerja

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh buruh/pekerja dapat dilakukan dengan pengunduran diri atas kemauan sendiri tanpa perlu meminta penetapan dari

Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan buruh/pekerja memperoleh uang pengganti. Hal ini ditentukan dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan

3) Pemutusan Hubungan Kerja oleh Majikan/Pengusaha

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap tenaga kerja apabila telah melakukan kesalahan berat. Dalam Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan hal yang termasuk melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan
- b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan
- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja
- e. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan
- f. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara; atau
- g. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

4) Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengadilan dapat diajukan oleh masing-masing pihak dalam perjanjian berdasarkan alasan penting. Pemutusan hubungan kerja ini bukanlah dilakukan oleh pengadilan hubungan industrial, melainkan oleh Pengadilan Negeri.

3. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Penyelesaian hubungan kerja antara pemberi kerja dan tenaga kerja adalah perdamaian. Perselisihan Pemutusan Hubungan kerja termasuk kategori perselisihan hubungan industrial bersama perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat karyawan. Perselisihan Pemutusan Hubungan kerja timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat antara karyawan dan pengusaha mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak. Perselisihan Pemutusan Hubungan kerja antara lain mengenai sah atau tidaknya alasan Pemutusan Hubungan kerja, dan besaran kompensasi atas Pemutusan Hubungan kerja. Ada beberapa cara dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja sebelum sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial.

1. Perundingan Bipartit

Perundingan Bipartit adalah forum perundingan dua kaki antar pengusaha dan karyawan atau serikat pekerja. Kedua belah pihak diharapkan dapat mencapai kesepakatan dalam penyelesaian masalah mereka, sebagai langkah awal dalam penyelesaian perselisihan.

Dalam perundingan ini, harus dibuat risalah yang ditandatangani para Pihak. isi risalah diatur dalam Pasal 6 Ayat 2 Undang-Undang No 2 Tahun 2004 . Apabila

tercapai kesepakatan maka Para pihak membuat Perjanjian Bersama yang mereka tandatangani. Kemudian Perjanjian Bersama ini didaftarkan pada PHI wilayah oleh para pihak ditempat Perjanjian Bersama dilakukan. Perlunya mendaftarkan perjanjian bersama, ialah untuk menghindari kemungkinan salah satu pihak ingkar. Bila hal ini terjadi, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi. Apabila gagal dicapai kesepakatan, maka karyawan dan pengusaha mungkin harus menghadapi prosedur penyelesaian yang panjang melalui Perundingan Tripartit.

2. Perundingan Tripartit

Terdapat tiga forum penyelesaian yang dapat dipilih oleh para pihak:

a. Mediasi

Forum Mediasi difasilitasi oleh institusi ketenagakerjaan. Dinas tenaga kerja kemudian menunjuk mediator. Mediator berusaha mendamaikan para pihak, agar tercipta kesepakatan antar keduanya. Dalam hal tercipta kesepakatan para pihak membuat perjanjian bersama dengan disaksikan oleh mediator. Bila tidak dicapai kesepakatan, mediator akan mengeluarkan anjuran.

b. Konsiliasi

Forum Konsiliasi dipimpin oleh konsiliator yang ditunjuk oleh para pihak. Seperti mediator, Konsiliator berusaha mendamaikan para pihak, agar tercipta kesepakatan antar keduanya. Bila tidak dicapai kesepakatan, Konsiliator juga mengeluarkan produk berupa anjuran.

c. Arbitrase

Lain dengan produk Mediasi dan Konsiliasi yang berupa anjuran dan tidak mengikat, putusan arbitrase mengikat para pihak. Satu-satunya langkah bagi pihak

yang menolak putusan tersebut ialah permohonan Pembatalan ke Pengadilan. Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja dalam suatu perusahaan, di luar pengadilan melalui kesepakatan tertulis dari kedua pihak yang berselisih untuk menyerahkan perselisihan kepada arbiter yang keputusannya mengikat dan final.

D. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang memiliki subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.¹³ Perlindungan harkat dan martabat kaum pekerja, berikut hak-hak kemanusiannya, baik secara individual maupun sebagai pekerja yang merupakan konsep perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia. Perlindungan hukum terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu perlindungan dari pengusaha dan perlindungan dari Tindakan pemerintah.¹⁴

Philipus M. Hadjon dalam greta satya yudhana mengemukakan bahwa perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap perintah (yang memerintah), dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah

¹³ Philipus M Hadjon, 1983, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Surabaya; Bina Ilmu, hlm. 38

¹⁴ *Ibid*, hlm. 30.

perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi penggarap tanah terhadap pemilik (tuan tanah).¹⁵

Pada Pasal 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan secara tegas mengatur tentang perlindungan pekerja. Pada Pasal tersebut menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Selanjutnya dijelaskan pada Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban tenaga kerja tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.¹⁶

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

¹⁵ Greta Satya Yudhana, *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Honorer Kebersihan Kota Di pemda Yogyakarta*, dalam <http://e-journal.uajy.ac.id/8019/1/JURNAL/pdf>, diakses 10 Desember 2021.

¹⁶ Republik Indonesia, *Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.

dalam hubungan industrial.¹⁷

2. Jenis-Jenis Perlindungan Hukum

Perlindungan dapat dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu :

a. Perlindungan Hukum Preventif

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

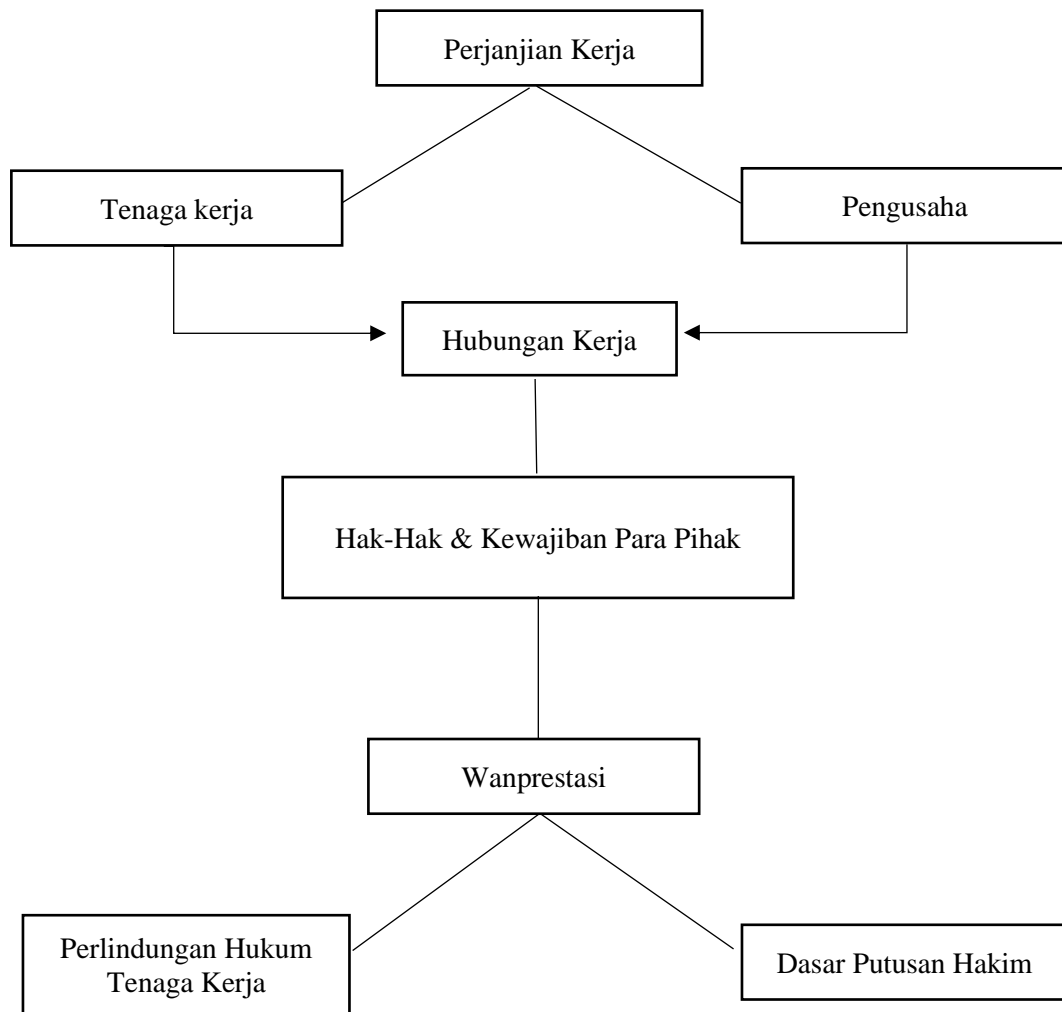
b. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif yang artinya perlindungan akhir yang berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukannya suatu pelanggaran.¹⁸

¹⁷ Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm.13

¹⁸ Muchsin, 2003, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Surakarta; Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, hlm.20

F. Kerangka Pikir



Gambar 1 Kerangka Pikir

Perjanjian kerja merupakan perjanjian antara tenaga kerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Dengan terjadinya kesepakatan di perjanjian kerja maka timbulah hubungan kerja. Seiring berjalannya waktu pada hubungan kerja sering terjadinya perselisihan antara tenaga kerja/buruh dengan pengusaha. Perselisihan tersebut yang akan menimbulkan wanprestasi. Perselisihan yang sering terjadi sangat merugikan pada

pihak tenaga kerja. Pihak tenaga kerja yang akan menerima Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak.

Pada Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) apabila tenaga kerja melakukan kesalahan berat, namun pada kasus perkara No. 12/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tjk tenaga kerja terbukti tidak termasuk dalam melakukan kesalahan berat akan tetapi perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada tenaga kerja. Dikarenakan perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan tenaga kerja berhak mendapatkan hak-hak nya yaitu uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Pada penelitian ini akan dilihat dalam akibat hukum dari perjanjian kerja bersama, perlindungan hukum dari perjanjian kerja bersama antara tenaga kerja dengan perusahaan, bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam perjanjian kerja bersama perusahaan dan dasar pertimbangan majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Karang dalam memutuskan perkara No. 12/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tjk.

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif empiris. Penelitian hukum normatif empiris adalah penggabungan antara pendekatan hukum normatif dengan adanya penambahan dari berbagai unsur-unsur empiris. Penelitian hukum normatif empiris merupakan penelitian yang mengkaji hukum yang dikonsepsikan sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat dan menjadi acuan perilaku bagi setiap orang.

B. Tipe Penelitian

Berdasarkan permasalahan pada pokok pembahasan yang telah diuraikan maka tipe penelitian ini adalah penelitian hukum deskriptif (*descriptive legal study*) yaitu penelitian yang menggambarkan secara jelas, rinci, dan sistematis mengenai objek yang diteliti.¹⁹ Penelitian hukum deskriptif adalah penelitian yang dilakukan dengan pemaparan yang bertujuan untuk memperoleh gambaran (deskripsi) lengkap tentang keadaan hukum yang berlaku di tempat tertentu dan pada saat tertentu, atau peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat.²⁰

¹⁹ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Empiris & Normatif*, Pustaka Belajar, hlm. 155.

²⁰ Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, hlm. 50.

C. Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pendekatan hukum normatif yaitu suatu pendekatan melalui perundang-undangan yang berlaku, literatur-literatur yang mendukung dalam penelitian dan putusan Pengadilan Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tjk.

D. Data dan Sumber Data

Data merupakan segala yang dapat memberikan informasi mengenai data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan pada penelitian ini. Pada penelitian ini data yang digunakan adalah data sekunder yaitu data yang diperoleh dari data kepustakaan yang meliputi bahan-bahan dokumentasi, tulisan ilmiah, laporan, buku-buku yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, sumber-sumber lainnya. Sumber hukum yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang utama, sebagai bahan hukum yang bersifat *autoritatif* artinya mempunyai otoritas yaitu yang mengikat seperti peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian. Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari :

1. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
4. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
5. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Indomarco Adi Prima

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan dari bahan hukum primer yang berupa literatur seperti buku-buku ilmu hukum, karya ilmiah dari kalangan hukum, laporan penelitian hukum, dan lain sebagainya yang berkaitan dengan penelitian ini.

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier merupakan bahan sebagai penunjang dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang memberikan penjelasan maupun petunjuk yang berkaitan dengan penelitian ini, seperti internet, artikel, kamus, surat kabar, ensiklopedia, dan sebagainya yang berkaitan dengan penelitian ini.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Studi Pustaka

Studi pustaka yang akan dilakukan dengan cara mencari, menginventarisasi dan mempelajari peraturan perundang-undangan, doktrin-doktrin, data-data sekunder yang lain yang berkaitan dengan objek penelitian yang dikaji.

b. Studi Dokumen

Yaitu dengan mempelajari dokumen yang berupa Putusan Nomor : 12/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tjk. Teknik yang digunakan adalah membaca putusan tersebut kemudian dilakukan penganalisaan terhadap isi putusan tersebut.

c. Wawancara

Yaitu dilakukan untuk mendukung data sekunder dalam memperjelas kewenangan Pengadilan Negeri Tanjung Karang Kelas IA mengadili perkara Nomor : 12/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tjk. Wawancara ini dilakukan pada Hakim Pengadilan

Negeri Tanjung Karang.

F. Metode Pengolahan Data

Pada tahap metode pengolahan data dilakukannya beberapa tahapan yaitu sebagai berikut :²¹

1. Pemeriksaan data (*editing*)

Pemeriksaan data (*editing*) merupakan pemeriksaan kembali data yang telah diperoleh dari hasil wawancara dan mengoreksi hasil pemeriksaan data terutama dalam kelengkapan jawaban yang dianggap sudah cukup lengkap, benar dan relevan dengan pokok permasalahan.

2. Penandaan Data (*Coding*)

Penandaan data (*Coding*) merupakan memberi catatan atau tanda yang menyatakan jenis sumber bahan hukum (literatur, Undang-Undang, atau dokumen), pemegang hak cipta (nama penulis, tahun terbit) dan urutan masalah.

3. Rekonstruksi Bahan (*reconstructing*)

Rekonstruksi Bahan (*reconstructing*) merupakan menyusun ulang bahan hukum secara teratur, berurutan, logis, sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan

4. Sistematis Bahan Hukum (*systematizing*)

Sistematis Bahan Hukum (*systematizing*) merupakan menempatkan bahan hukum berurutan menurut kerangka sistematika bahan berdasarkan urutan masalah.

G. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode analisis kualitatif. Metode analisis kualitatif merupakan metode yang lebih

²¹ Abdulkadir Muhammad, *Op. Cit*, hlm. 126

menekankan pada aspek pencarian makna dibalik empirisitas dan realita sosial sehingga pemahaman mendalam akan realitas sosial akan sangat diperhatikan, dan metode ini akan menghasilkan data yang berupa pernyataan-pernyataan atau data yang dihasilkan berupa data deskriptif mengenai subjek yang diteliti.²²

²² Milles dan Hubberman, 1992, *Analisis Data Kualitatif : Buku tentang Sumber Data-Data Baru*, Jakarta: Universitas Indonesia Press, hlm 15-20

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Akibat hukum dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Indomarco Adi Prima yaitu timbul hak-hak dan kewajiban dari para pihak yaitu perusahaan dan tenaga kerja. Namun, dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tidak terdapat dalam aturan perhitungan uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak apabila tenaga kerja di PHK oleh perusahaan.
2. Perlindungan hukum terbagi menjadi 2 (dua), yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif terhadap tenaga kerja dalam perjanjian kerja bersama PT. Indomarco Adi Prima terbagi menjadi 3 (tiga), yaitu perlindungan ekonomis, sosial, dan teknis sedangkan perlindungan hukum represifnya terbagi menjadi 2 (dua) yaitu penyelesaian sengketa melalui litigasi dan non litigasi.
3. Pada kasus nomor: 12/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tjk menyatakan bahwa tenaga kerja tidak termasuk melakukan kesalahan berat dikarenakan tenaga kerja tidak memenuhi kriteria dalam melakukan kesalahan berat yang diatur dalam Pasal 158 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

B. Saran

1. Perusahaan apabila melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap tenaga kerja harus sesuai dengan alasan-alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Perusahaan tidak diperkenankan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak apabila tenaga kerja tidak terbukti dalam melakukan pelanggaran yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Pengawasan dari pemerintah perlu ditingkatkan sehingga perlindungan hukum bagi para tenaga kerja dapat terjamin dan terlindungi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Aedi, Nur, 2010, *Pengolahan dan Analisis Data Hasil Penelitian, bahan ajar mandiri metode penelitian Pendidikan*. Bandung, Universitas Pendidikan Indonesia
- Afandi, Wahyu, 1998, *Hakim dan Hukum Dalam Praktek*, Bandung, Alumni.
- Agustina, Rosa, 2003, *Perbuatan Melawan Hukum*, Pasca sarjana FH Universitas Indonesia.
- Arto, Mukti, 2004, *Praktek Perkara Perdata pada Pengadilan Agama*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Budiono, Abdul R, 2008, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT Indeks.
- Bugin, Burhan 2013, *Metodologi Penelitian Sosial Dan Ekonomi: Format-Format Kuantitatif Dan Kualitatif Untuk Studi Sosiologis, Kebijakan, Publik, Komunikasi, Manajemen, Dan Pemasaran*, Jakarta, Kencana.
- Djumaidi. 2008. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Hadjon, Philipus M, 1983, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Surabaya : Bina Ilmu.
- Husni, Lalu, 2010, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada.
- Khakim, Abdul. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang undang Nomor 13 tahun 2003*. Bandung, PT. Citra Aditya Bakti.
- Kusuma, Sawitri Dian Kusuma, 2012, *Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena Kesalahan Berat*, Purwokerto, Jurnal Studi Hukum.
- Maimun, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Penganter*. Jakarta, PT. Pradnya Pamita.

- Milles dan Hubberman, 1992, *Analisis Data Kualitatif : Buku tentang Sumber Data-Data Baru*, Jakarta, Universitas Indonesia Press.
- Muchsin, 2003, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Surakarta, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret.
- Muhammad, Abdulkadir, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti.
- Fajar, Mukti dan Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Empiris&Normatif*, Yogyakarta, Pustaka Belajar.
- Pohan, Masitah. 2011. *Tanggung jawab Sosial Perusahaan terhadap buruh*. Medan, Pustaka Bangsa Press.
- Prinst, Darwin, 1994, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti.
- Pujiastuti, Endah, 2008, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang, Semarang, University Press.
- Raharjo, Sajipto, 2000, *Ilmu Hukum*, Jakarta, Citra Aditya Bakti.
- Rifai, Ahmad, 2011, *Penemuan Hukum Oleh Hakim Dalam Perspektif Hukum Progresif*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Rosa Agustina, 2003, *Perbuatan Melawan Hukum*, Jakarta, Pasca sarjana FH Universitas Indonesia.
- Soekanto, Soerjono, 1984, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, Universitas Indonesia.
- Soerkani, Sorjono, 1981, *Pengantar Penelian Hukum*, Jakarta, UI Press.
- Subekti, R dan R Tjitrosudibio, 1979, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (c)*, cet. 12, Jakarta, Pardya Paramita.
- Sutedi, Adrian, 2011, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Tegus, Pangestu Muhammad, 2019, *Pokok-Pokok Hukum Kontrak*. Makassar : CV. Social Politic Genius (SIGn).
- Wijayanti, Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, SinarGrafika.

Jurnal

Greta Satya Yudhana, Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Honorer Kebersihan Kota Di pemda Yogyakarta, dalam <http://e-journal.uajy.ac.id/8019/1/JURNAL/pdf>, diakses 10 Desember 2021.

Rustan Sinaga. 2018. Peran Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Padang Kelas Ia Dalam Memberikan Kepastian Hukum Terhadap Perkara Pemutusan Hubungan Kerja. Vol. 1. Hal. 362.

Septia Puspita, *Pengembangan Media Audio Visual Sejarah Islam Materi Masjid Agung Palembang*, Vol. 5, No. 2, Hal. 80.

Umar kasim. 2004. *Hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja*, Jurnal Hukum., Vol. 2. hal. 26.