

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN YANG
DI PHK PADA PEMBERIAN PESANGON MENURUT
PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021 PADA
PT. APM LOGISTICS CAB.PEKANBARU**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Hukum (SH) Pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau**



OLEH

CHYNTIA MONICA

171010481

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2022/2023**

ABSTRAK

Perlindungan hak – hak bagi pekerja yang di PHK dalam peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mana dalam hal ini perusahaan tidak memenuhinya untuk membayarkan uang pesangon terhadap karyawan yang di PHK sehingga menimbulkan perselisihan.

Penelitian ini mencakup masalah pokok tentang bagaimana perlindungan hukum terhadap karyawan yang di PHK pada pemberian pesangon menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 pada PT.APM Logistics dan bagaimana upaya hukum terhadap pekerja yang tidak mendapatkan uang pesangon menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 di PT.APM Logistics..

Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah yuridis empiris yaitu melakukan penelitian langsung kelapangan, dengan alat pengumpul data wawancara dan kuesioner. Sifat penelitian ini adalah deskriptif yaitu memberikan gambaran tentang perlindungan hukum serta upaya hukum terhadap pekerja yang di PHK dan tidak diberi pesangon. penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja belum terlaksana sebagaimana amanah peraturan yang ada yakni memberikan uang pesangon kepada pekerja yang di PHK. Adapun penyelesaian perselisihan belum menemukan titik terang dan masih dalam proses penyelesaian diantara kedua belah pihak.

Kata Kunci : Pekerja, PHK, Pesangon

ABSTRACT

Protection of the rights of laid-off workers in Government regulation Number 35 of 2021 concerning Work Agreements for Certain Time, Outsourcing, Working Time and Rest and Termination of Employment, in which case the company does not fulfill its obligation to pay severance pay to employees who laid off, causing a dispute.

This study covers the main problem of how the legal protection for employees who are laid off on severance pay according to Government Regulation Number 35 of 2021 at PT.APM Logistics and how legal remedies are for workers who do not receive severance pay according to Government Regulation Number 35 of 2021 at PT. APM Logistics..

The research method used in this research is empirical juridical, namely conducting direct field research, using interview data collection tools and questionnaires. The nature of this research is descriptive, that is, it provides an overview of legal protection and legal remedies for workers who have been laid off and not given severance pay. This study uses primary data and secondary data.

Based on the results of the study, it is known that legal protection for laid-off workers in Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Work Agreements for Certain Time, Outsourcing, Working Time and Rest and Termination of Employment has not been implemented as mandated by existing regulations, namely providing severance pay to workers. who were laid off. The dispute resolution has not yet found a bright spot and is still in the process of being resolved between the two parties.

Keywords: *Workers, Layoffs, Severance pay*

PERSEMBAHAN

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat, hikmah sehingga penulis masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana walaupun jauh dari kesempurnaan namun penulis bangga telah mencapai pada titik ini yang akhirnya skripsi bisa selesai diwaktu yang tepat.

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Terimakasih untuk kedua orang tua penulis yaitu ayah Ferry Kasnawi dan ibu Mari Natalia tercinta yang telah membesarkan, memberikan kasih sayang, memberi dukungan kepada penulis baik dari segi moral dan materi kepada penulis, dari penulis masuk kuliah sampai dengan lulus kuliah dikampus tercinta yang tidak akan pernah mampu penulis membalasnya.
2. Dan untuk saudara kandung saya Afryanda, Farhan Firdaus yang telah mendukung dan selalu memotivasi penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Di PHK Pada Pemberian Pasangon Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Pada PT.APM Logistics Cab.Pekanbaru”.

Maksud dan tujuan penulisan skripsi adalah untuk melengkapi satu syarat yang diwajibkan kepada mahasiswa yang akan mengakhiri kuliah serta untuk memperoleh gelar sarjana hukum pada fakultas hukum Universitas Islam Riau.

Pada penelitian ini penulis menggambarkan tentang Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Di PHK Pada Pemberian Pasangon Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Pada PT.APM Logistics Cab.Pekanbaru.

Dalam menyelesaikan karya ilmiah yang berbentuk skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih sebesar – besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.CL selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu pengetahuan di Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Musa, S.H., M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah bersedia menerima sekaligus mendidik penulis menjadi mahasiswa di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H selaku Wakil Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

4. Ibu Dr. Desi Apriani, S.H., M.H selaku Wakil Dekan II Bidang Administrasi dan keuangan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah membantu penyelesaian administrasi perkuliahan hingga administrasi penulisan skripsi ini.
5. Bapak S.Parman, S.H.,M.H selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah mendukung kegiatan Kemahasiswaan penulis.
6. Bapak Dr. Zulkarnaini Umar S.H.,S.Ag.,MIS selaku Kepala Departemen Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak memberikan arahan serta dukungan kepada penulis.
7. Ibu Lidia Febrianti S.H.,M.H selaku Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu untuk mengoreksi, memberikan arahan serta membimbing dan memotifasi penulis sehingga penulis skripsi ini dapat di selesaikan dengan baik.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis dan semoga mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT.
9. Bapak dan Ibu karyawan/I Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan pelayanan kepada penulis.
10. Kepada Bapak / Ibu pegawai Kantor UPT Perparkiran Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru yang telah membantu untuk mendapatkan data-data yang penulis perlukan untuk pembuatan skripsi.

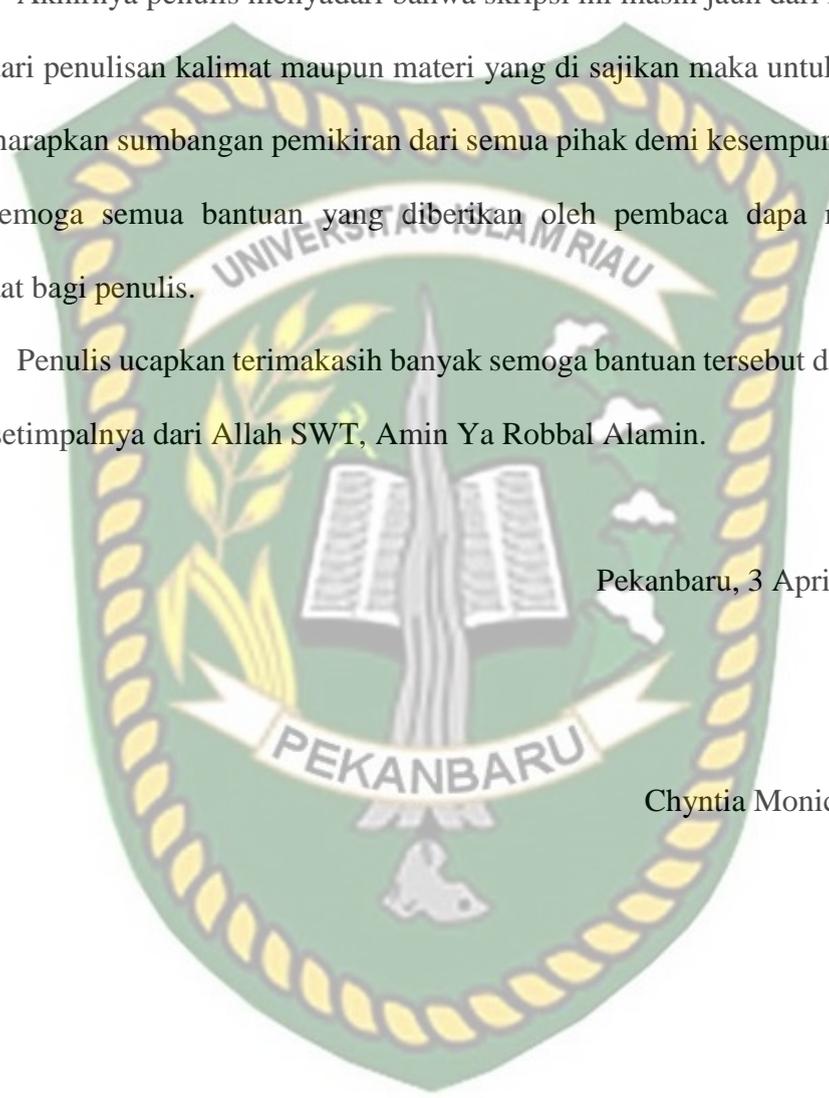
11. Seluruh teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kemampuan baik dari penulisan kalimat maupun materi yang di sajikan maka untuk itu penulis mengharapkan sumbangan pemikiran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga semua bantuan yang diberikan oleh pembaca dapat memberikan manfaat bagi penulis.

Penulis ucapkan terimakasih banyak semoga bantuan tersebut dapat balasan yang setimpalnya dari Allah SWT, Amin Ya Robbal Alamin.

Pekanbaru, 3 April 2022

Chyntia Monica



DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK.....	ii
PERSEMBAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	5
D. Tinjauan Pustaka.....	6
E. Konsep Operasional	17
F. Metode Penelitian	18
BAB II TINJAUAN UMUM.....	23
A. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja.....	23
B. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja	29
C. Tinjauan Umum Tentang PT.APM Logistics	51
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
A. Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Di PHK Pada Pemberian Pesangon Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pada PT.APM Logistics.....	56

B. Upaya Hukum Terhadap Pekerja Atau Buruh Yang Tidak Mendapatkan Uang Pesangon.....	75
BAB IV PENUTUP.....	83
A. Kesimpulan.....	83
B. Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA.....	85
LAMPIRAN.....	88



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

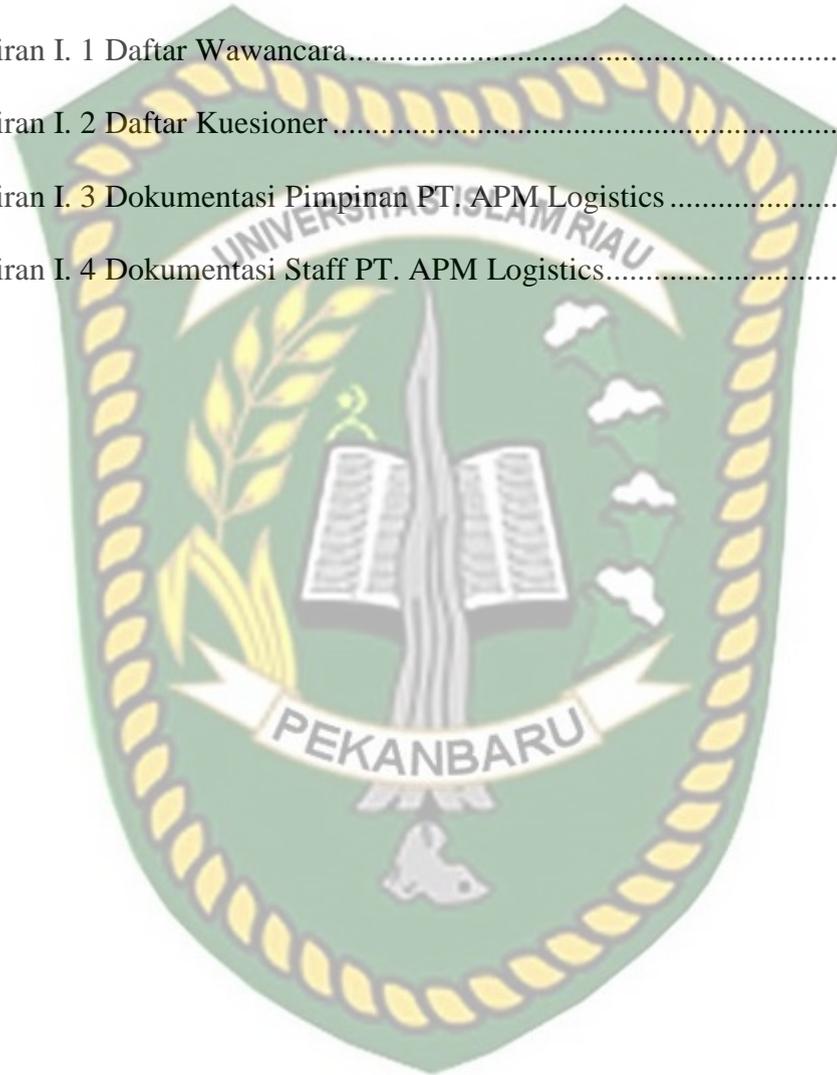
DAFTAR TABEL

Tabel I. 1 Populasi Dan Sampel	20
Tabel III. 1 Isi Perjanjian	58
Tabel III. 2 Bentuk Perjanjian.....	59
Tabel III. 3 JAMSOSTEK.....	62
Tabel III. 4 Kerja Lembur.....	62
Tabel III. 5 Jam Kerja	63
Tabel III. 6 Upah.....	64
Tabel III. 7 Hak Haknya.....	65
Tabel III. 8 Pemutusan Hubungan Kerja.....	67
Tabel III. 9 Uang Pesangon.....	70



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I. 1 Daftar Wawancara.....	89
Lampiran I. 2 Daftar Kuesioner.....	90
Lampiran I. 3 Dokumentasi Pimpinan PT. APM Logistics.....	92
Lampiran I. 4 Dokumentasi Staff PT. APM Logistics.....	93



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia dimuka bumi memerlukan beragam kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan sehari harinya dimasa sekarang dan yang akan datang. Kebutuhan manusia secara naluriah pada dasarnya adalah kebutuhan isidentil yaitu kebutuhan yang harus segera dipenuhi. Kebutuhan manusia yang paling mendasar untuk dapat bertahan hidup dengan layak adalah sandang, pangan, papan, jika ketiga unsur tersebut telah terpenuhi maka manusia tersebut dapat dikatakan sejahtera. Selain ketiga unsur tersebut kebutuhan hidup manusia sangat bervariasi yang sedikit banyaknya relative tergantung pada kemampuan atau daya beli seseorang. Daya beli seseorang tentulah sangat dipengaruhi oleh penghasilannya yang diperoleh dalam kurung waktu tertentu setelah bekerja.¹

Dalam kehidupan manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam untuk dapat memenuhi semua kebutuhannya sehari – hari maka manusia dituntut untuk bekerja. baik pekerjaan yang diusahakan sendiri yang berarti modal usaha beserta tanggung jawabnya dipikul sendiri, maupun bekerja kepada orang lain yang berarti harus bergantung kepada orang lain yang memberikan perintah

¹ Indriani, *Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Perusahaan Ditinjau Dari Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmu Hukum Legal Opini, Vol.3 No.03 Tahun 2015, Hlm.1

sehingga mengharuskan untuk tunduk dan patuh kepada seseorang yang memberi pekerjaan tersebut.²

Makna bekerja ditinjau dari segi kemasyarakatan adalah melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang – barang atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat. Selain itu juga mengandung arti sebagai hubungan antara sesama manusia, yang berada dalam kaitannya untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, maksudnya apabila seseorang yang ingin mempertahankan kelangsungan hidupnya yang tanpa ada disertai usaha dengan bekerja maka hal tersebut bersifat mustahil. Manusia yang bekerja disebut dengan pekerja. Dalam Pasal 3 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.³

Seseorang yang bekerja untuk orang lain mengandung unsur adanya perintah, upah, waktu, dan memiliki hubungan kerja. Hubungan kerja tersebut terjadi antara pemberi kerja dan pekerja atau buruh. Dalam proses pelaksanaan hubungan pekerjaan timbul hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan sebagai akibat adanya hubungan kerja.⁴

Hak dan kewajiban yang melekat kepada individu kemudian berkembang menjadi hak dan kewajiban yang kolektif. Umumnya pekerja atau buruh dalam posisi lebih lemah dibandingkan dengan pemberi kerja, oleh karena itu sifat kolektivitas ini kemudian digunakan sebagai sarana untuk memberikan

² Zainal Asikin, *Dasar Dasar Hukum Perburuhan*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, Hlm.1

³ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, Hlm.3

⁴ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, Hlm.28

perlindungan bagi pekerja atau buruh agar mendapatkan perlakuan yang baik dan memperoleh hak – haknya secara wajar. Pekerja sebagai pihak yang lemah dibandingkan oleh pemberi pekerjaan maka perlu mendapatkan perlindungan atas hak – haknya yang sangat rentan untuk tidak dipenuhinya.⁵

Berbicara mengenai hak pekerja atau buruh berarti membicarakan hak – hak asasi maupun hak yang bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja atau buruh itu sendiri yang dibawa sejak lahir, sedangkan hak yang bukan hak asasi berupa hak pekerja atau buruh yang telah diatur dalam peraturan perundang undangan yang sifatnya non asasi. Di Indonesia konsep hak asasi manusia telah secara tegas dan jelas diakui keberadaan didalam Undang – Undang Dasar 1945 dan dilaksanakan oleh negara didalam masyarakat. Hak asasi pekerja atau buruh adalah hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan yang telah diakui keberadaannya dalam UUD 1945 merupakan hak konstitusional.⁶

Perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja atau buruh, pekerja atau buruh kadang meminta kepada perusahaan untuk dibayarkan hak – haknya. Pemutusan hubungan kerja (PHK) ini merupakan masalah yang kompleks karena memiliki hubungan dengan masalah ekonomi dan masalah psikologi bagi para pekerja atau buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK). Masalah ekonomi yang diakibatkan karena di PHK adalah berkurangnya pendapatan para pekerja atau buruh yang seharusnya diterima

⁵ *Ibid.*, Hlm.28

⁶ Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

sebelum terjadinya PHK, hal ini tentu akan menjadi permasalahan bagi pekerja atau buruh mengingat banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi, sedangkan masalah psikologi akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) ini adalah hilangnya status seseorang.⁷

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya hubungan pemutusan hubungan kerja (PHK) itu terkhusus bagi pekerja atau buruh dan keluarga, Prof.Imam Soepomo menuliskan bahwa :⁸

“Pemutusan hubungan kerja bagi pekerja atau buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dan berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak – anak dan sebagainya”.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang merupakan isu permasalahan yang sangat sensitif karena memiliki akibat yang bagi pekerja atau buruh yang terkena PHK. Pekerja atau buruh tidak lagi memiliki pekerjaan dan penghasilan sehingga perlu diberikan pesangon untuk menyumbang hidup dan sambil berjuang untuk mencari pekerjaan yang baru.

PT.APM Logistics merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman cargo dan ekspedisi di Pekanbaru. Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan oleh penulis diketahui bahwa PT.APM Logistics melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja atau buruh. Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis ingin mengkaji lebih dalam mengenai “Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Di PHK Pada Pemberian Pasangon Menurut

⁷ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 2005, Hlm.19

⁸ *Ibid.*,Hlm.23

Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Pada PT.APM Logistics Cab.Pekanbaru”.

B. Rumusan Masalah

Dalam uraian latar belakang yang penulis paparkan diatas maka penulis mendapatkan sebuah kesimpulan yang dapat ditarik sebuah permasalahan yang akan diteliti oleh penulis yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Di PHK Pada Pemberian Pasangon Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Pada PT.APM Logistics ?
2. Bagaimana Upaya Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Tidak Mendapatkan Uang Pesangon Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Pada PT.APM Logistics?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap karyawan yang di phk pada pemberian pasangon menurut peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 pada PT. APM Logistics.
- b. Untuk mengetahui bagaimana upaya hukum terhadap pekerja/buruh yang tidak mendapatkan uang pesangon menurut peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 pada PT. APM Logistics.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan penulis dalam penelitian perlindungan hukum terhadap karyawan yang di phk pada pemberian pasangan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 pada PT.APM Logistics Cab.Pekanbaru adalah sebagai berikut :

- a. Supaya penulis dapat memenuhi syarat untuk mendapatkan gelar sarjana hukum serta dapat menambah wawasan mengenai perlindungan hukum terhadap karyawan yang di phk pada pemberian pasangan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 terkhusus dibidang hukum.
- b. Agar dapat dijadikan acuan bagi peneliti atau penulis selanjutnya ketika akan meneliti tentang perlindungan hukum terhadap karyawan yang di phk pada pemberian pasangan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

D. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Tenaga Kerja

Manusia yang bekerja terutama telah mencapai usia kerja adalah manusia yang tahu akan tanggung jawab bagi kelangsungan dan perkembangan hidupnya, bukan sekedar mencari nafkah, melainkan harus puladi dasari itikad baik bahwa dengan jasa – jasa yang telah dijualnya itu dapat pula merupakan sumbangan untuk turut melancarkan usaha dan kegiatandalam pengembangan masyarakat.⁹

⁹ *Ibid.*,Hlm.11

Pemberi pekerjaan yang diberi pekerjaan ditanah air kita ini sudah seharusnya memiliki makna bekerja seperti diatas karena pada hakikatnya masing- masing melakukan pekerjaan yang tidak hanya untuk mengutamakan kepentingan pribadi melainkan juga demi tercapainya kehidupan dalam masyarakat yang serba berkembang dan tercukupi segala kebutuhannya.

Menurut Pasal 1 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Mengenai Tenaga Kerja. Yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah “Tiap orang yang mampu melakkukan pekerjaan” (didalam atau diluar hubungan kerja) guna menghasilkan barang – barang dan atau jasa uang memenuhi kebutuhan masyarakat, jadi disini terkandung arti yang luas. Mereka yang telah bekerja pada instansi – instansi pemerintah terkait oleh Undang – undang kepegawaian, sedangkan mereka yang telah bekerja pada peusahaan – perusahaan terkait dan atau dilindungi oleh Undang – undang perburuhan atau yang lazim disebut hukum perburuhan. Undang – undang atau hukum perburuhan berlaku di setiap perusahaan. Disetiap perusahaan yang menampung atau mempekerjakan para tenaga kerja.¹⁰

Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan setiap hari maupun untuk kebutuhan masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan. Tenaga kerja meliputi pegawai negri, pekerja formal, pekerja informal, dan orang yang belum bekerja atau

¹⁰ Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

pengangguran. Dengan kata lain pengertian tenaga kerja lebih luas dibandingkan dengan pekerja atau buruh.¹¹

2. Pengertian Perusahaan

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/ buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹²

Menurut *Ensiklopedia bebas Wikipedia* perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi. Setiap perusahaan adalah yang terdaftar di pemerintahan mereka mempunyai badan usaha untuk perusahaannya. Badan usaha ini adalah status dari perusahaan yang terdaftar secara resmi. Jenis – jenis perusahaan berdasarkan lapangan usaha :¹³

- a. Perusahaan ekstraktif adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pengambilan kekayaan alam.
- b. Perusahaan agraris adalah perusahaan yang bekerja dengan cara mengolah lahan atau ladang.
- c. Perusahaan industri adalah perusahaan yang menghasilkan barang mentah dan setengah jadi menjadi barang jadi atau meningkatkan nilai gunanya.

¹¹ Devi Rahayu, *Hukum Ketenagakerjaan*, Scopindo Media Pustaka, Surabaya, 2019, Hlm.5

¹² Supramono Gatot, *Kedudukan Perusahaan*, Rineka Citra, Jakarta, 2007, Hlm.2

¹³ Zainal Asikin & Wira Pria Suhartana, *Pengantar Hukum Perusahaan*, Prenada Media Group, Jakarta, 2016, Hlm.4

d. Perusahaan dagang adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan.

e. Perusahaan jasa adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa.

Pada dasarnya manusia itu aktif dalam kehidupannya. Ia tidak tinggal diam berpangku tangan, melainkan ada saja sesuatu yang dapat dikerjakan baik berupa gagasannya maupun karya nyata. Sesuatu yang dikerjakan itu pada umumnya berhubungan dengan perbuatan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya perbuatan inilah yang dinamakan berusaha.¹⁴

Didalam berusaha tidak dibatasi, sepanjang usahanya positif, tidak mengganggu orang lain, serta dapat berguna bagi masyarakat. Terlebih lagi usahanya dapat ikut serta dalam membeikan kemakmuran bangsa dan negara. Dalam rangka untuk mewujudkan usahanya, orang bebas menentukan langkah – langkah yang harus dilakukan antara lain tentang jenis usahanya, lembaga usahanya, pemodalannya, manajemennya.

Apa yang dibicarakan tadi tidak lebih dari membicarakan suatu perusahaan. berbicara tentang perusahaan tempatnya adalah ruang lingkup bidang hukum dagang. Dasar hukum yang menyangkut perusahaan selain Kitab Undang – Undang Hukum Dagang (KUHD), juga Kitab Undang – Undang Hukum Perdata (KUHPerdato). Dalam perkembangannya di Negara kita terdapat Undang – Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian,

¹⁴ *Ibid.*,Hlm.4

Undang – undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Undang – undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Hukum Milik Negara.¹⁵ Dalam pengertian sehari – hari banyak orang mengartikan perusahaan sebagai sebuah lembaga yang berhubungan dengan perdagangan, misalnya perusahaan roti, perusahaan rokok, perusahaan sepatu dan lain sebagainya. Ada pula yang mengartikan perusahaan sebagai menjalankan kegiatannya yang tujuannya mencari keuntungan selanjutnya bagaimana pengertian perusahaan menurut hukum, akan dibahas sebagaimana dibawah ini :¹⁶

Pada awalnya istilah perusahaan di dalam KUHD (Stb. 1847-23) tidak ada dan yang dikenal waktu itu adalah perdagangan sebagaimana diatur dalam Pasal 2 sampai Pasal 5. Dalam perkembangannya terjadi perubahan KUHD pada tanggal 17 juli 1938 Stb.1938-276 istilah perdagangan diganti dengan perusahaan. Namun mengenai pengertian perusahaan ternyata di dalam KUHD sendiri tidak memberikan pengertiannya.¹⁷

Sehubungan dengan hal ini Purwosutjipto mengatakan , bahwa ketiadaan penafsiran secara resmi dalam KUHD memang disengaja oleh pembentuk Undang – undang, agar pengertian perusahaan dapat berkembang baik sesuai dengan gerak langkah dalam lalu lintas perusahaan sendiri.¹⁸

¹⁵ *Ibid.*,Hlm.6

¹⁶ *Ibid.*,Hlm.12

¹⁷ Purwosutjipto, *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia*, Djambatan, Jakarta, 2015, Hlm.15

¹⁸ *Ibid.*,Hlm.18

3. Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, siburuh mengingatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan si majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan siburuh dengan membayar upah.¹⁹

Perjanjian kerja yang akan ditetapkan oleh buruh dan majikan tidak boleh bertentang dengan perjanjian perburuhan yang telah dibuat oleh majikan dengan serikat buruh yang ada pada perusahaannya. Demikian pula perjanjian kerja itu tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.

Dalam Pasal 50 Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.

Dalam Pasal 50 Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerjaan/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.²⁰

¹⁹ Aulia Hamidah Fauzia, *Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Dewan Pimpinan Wilayah Asosiasi Perusahaan Muat Indonesia Sumatera Utara Terhadap Ending Tetriyana Dalam Perkara Nomor 688 K/PDT.SUS-PHI/2014*, Pekanbaru, UIR, 2014, Hlm.15

²⁰ Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Jadi hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang konkret atau nyata.

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh (karyawan) dengan pengusaha atau pemberikerja yang memenuhi syarat – syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak (Pasal 1 angka 14 Undang – Undang Ketenakerjaan). Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan (Pasal 51 ayat (1) Undang – undang Kenegakerjaan.

Syarat sahnya perjanjian kerja mengacu pada syarat sahnya perjanjian perdata pada umumnya, adalah sebagai berikut :

- a. Adanya kesepakatan antara para pihak (tidak ada *dwang* – paksaan *dwaling*-penyesatan kekhilafan atau *bedrog*-penipuan)
- b. Pihak – pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk (bertindak) melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak dibawah perwalian/pengampunan).
- c. Ada (objek) pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan.
- d. (Causa) pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan Perundang – undangan yang berlaku (Pasal 52 ayat (1) Undang – Undang Ketenagakerjaan).

Apabila perjanjian kerja yang dibuat pihak – pihak tidak memenuhi dua syarat awal sahnya (perjanjian kerja) sebagaimana disebut, yakni tidak ada

kesepakatan dan ada pihak yang tidak cakap untuk bertindak maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Sebaliknya apabila perjanjian dibuat tidak memenuhi dua syarat terakhir sah nya (perjanjian kerja) yakni objek (pekerjaannya) jelas dan causa-nya tidak memenuhi ketentuan maka perjanjiannya batal demi hukum (*null and void*).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam perjanjian kerja, setidaknya tidaknya mengandung empat unsur, yaitu ada unsur pekerjaan, ada upah, dan ada (dibawah) perintah serta ada waktu tertentu.

Menurut Pasal 1 angka 15 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, unsur – unsur hubungan kerja terdiri atas adanya perintah dan adanya upah. Dalam pengertian hubungan kerja diatas, hubungan kerja (perjanjian kerja) mempunyai tiga unsur yaitu sebagai berikut :²¹

a. Adanya Pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian) dan pekerjaan itu haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh. Secara umum pekerjaan adalah segala perbuatan yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh untuk pengusaha sesuai isi perjanjian kerja.

b. Ada Upah

Upah harus ada dalam setiap hubungan kerja. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja

²¹ Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakatan atau peraturan perundang – undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah dilakukan.

Upah minimum tersebut ditetapkan oleh Gubernur untuk wilayah provinsi, dan oleh Bupati atau Walikota untuk wilayah Kabupaten/Kota, dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi atau bupati atau walikota. Dalam hal ini pengusaha dilarang membayar upah pekerja atau buruh lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan untuk masing – masing wilayah provinsi atau kabupaten/kota.²²

Pemerintah berkepentingan juga untuk menetapkan kebijakan pengupahan, di satu pihak untuk tetap dapat menjamin standar kehidupan yang layak bagi pekerja atau buruh dan keluarganya, meningkatnya daya beli masyarakat. Di lain pihak, kebijakan pengupahan harus dapat menstimulasi investasi untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja, serta mampu menahan laju inflasi.²³

²² Lidia Febrianti, *Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, UIR Law Review, Vol.01 No.02 Tahun 2017, Hlm.85

²³ *Ibid.*, Hlm.86

c. Ada perintah

Perintah merupakan unsur yang paling khas dari hubungan kerja, maksudnya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja atau buruh berada dibawah perintah pengusaha.

4. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam kehidupan sehari – hari pemutusan hubungan kerja anatar pekerja atau buruh dengan pengusaha lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja, yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikam sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya prselisihan antara pekerja atau buruh atau karena sebab lain.

Dalam praktik, pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha) karena pihak – pihak yang bersangkutan sama sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing – masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan ini. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak dari sudut ekoomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha. Karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja atau buruh akan memberi pengaruh psikologi, ekonomi, financial, sebab :²⁴

²⁴ Imam Soepomo, *Op.Cit.*, Hlm.10

- a. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja bagi pekerja telah kehilangan mata pencahariannya.
- b. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya harus banyak mengeluarkan biaya.
- c. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai pengganti.

Menurut Pasal 1 angka 25 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dengan pengusaha.”²⁵

Dengan demikian pemutusan hubungan kerja merupakan segala macam pengakhiran dari pekerja atau buruh. Pengakhiran untuk mendapatkan mata pncaharian, pengakhiran untuk membiayai keluarga dan masa pengakhiran untuk biaya pengobatan, rekreasi, dal lain sebagainya. Oleh karena itu Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak mencabut Undang – Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta karena Undang – Undang Nomor 12 Tahun 1964 merupakan hukum formal atau cara penyelesaian perselisihan – perselisihan pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta. Undang – undang Nomor 12 tahun 1964 tersebut dicabut

²⁵ Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan

dengan Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang – undang Nomor 12 Tahun 1964 hanya mengatur masalah pemutusan hubungan kerja diperusahaan swasta, sedangkan Undang – undang Nomor 13 tahun 2003 tersebut dalam Pasal 150 ditentukan bahwa ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam Undang – Undang tersebut meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi dibadan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum bak milik sasta maupun milik negara maupun usaha – usaha sosial dan usaha – usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dengan bentuk lain.

E. Konsep Operasional

1. Perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia (HAM) kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.²⁶
2. Karyawan adalah terjemahan dari kata kinerja yang mempunyai makna sebagai karya seorang pekerja. Suatu proses manajemen dari hasil kerja harus mempunyai bukti nyata yang juga bisa diukur.²⁷

²⁶ [Http://e-journal.uajy.ac.id/18456/3/HK121422.pdf](http://e-journal.uajy.ac.id/18456/3/HK121422.pdf). Diakses tanggal 5 Agustus 2021 Jam 11.53 WIB

²⁷ Sedarmayanti, *Sumber Daya manusia Dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar, Bandung, 2011, Hlm.260

3. Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara perusahaan dan pekerja atau buruh.²⁸
4. Pesangon adalah pembayaran beberapa sejumlah uang oleh perusahaan kepada pekerja atau buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja.²⁹
5. PP No. 35 Tahun 2021 adalah peraturan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.³⁰

F. Metode Penelitian

1. Jenis Dan Sifat Penelitian

Penelitian ini ditinjau dari jenisnya menggunakan penelitian hukum secara empiris, yaitu suatu penelitian yang datanya didapat dari lapangan (*field research*) yang berkaitan mengenai perlindungan hukum terhadap karyawan yang di PHK, sedangkan jenis penelitian ini bersifat deskriptif, yang nantinya akan digambarkan secara kualitatif, yaitu dengan menjelaskan fenomena – fenomena yang terjadi tentang perlindungan hukum terhadap karyawan yang di PHK pada pemberian pesangon.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Jalan Arifin Ahmad No.70 D Tangkerang Tengah, Kecamatan Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru di kantor PT.APM

²⁸ Dalinama Telaumbanua, *Op.Cit.*, Hlm.83

²⁹ Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, Deepublish Publisher, Yogyakarta, 2019, Hlm.84

³⁰ PP No. 35 Tahun 2021 adalah peraturan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Logistics. Alasan penulis memilih lokasi tersebut Karena perusahaan tidak memberikan uang pesangon pada karyawan yang di PHK pada 2021.

3. Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan individu atau objek yang memiliki sifat umum. Dari beberapa populasi dapat diambil sejumlah data yang diambil untuk memecahkan suatu masalah yang diteliti. Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi pada penelitian ini yang berkaitan dengan perjanjian kemitraan adalah sebagai berikut :³¹

1. 1 orang pimpinan PT. APM Logistics
2. 5 orang Pekerja

b. Sampel

Penarikan sampel dengan menggunakan teknik Purposive Sampling adalah penentu responden yang didasarkan atas pertimbangan tujuan tertentu dengan alasan responden adalah orang – orang yang berdasarkan kewenangan yang dianggap dapat memberikan data dan informasi.³²

Untuk dapat mengetahui lebih jelas tentang populasi dan sampel maka penuli memberikan paparan dalam bentuk sebuah tabel yaitu sebagai berikut :

³¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2014, Hlm.80

³² *Ibid.*, Hlm.80

Tabel I. 1
Populasi Dan Sampel

No	Responden	Populasi	Sampel
1	Pimpinan PT.APM Logistics	1 Orang	1 Orang
2	Pekerja	10 Orang	5 Orang
	Jumlah	11 Orang	6 Orang

Sumber : *Data Olahan 2021*

4. Data Dan Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data dikelompokkan oleh penulis menjadi 2 (dua) bagian yang terdiri dari :

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang bersumber dari wawancara dan kuesioner dengan responden oleh penulis dalam penelitian secara langsung, yaitu pimpinan PT.APM Logistics serta pihak – pihak yang dianggap berkompeten dalam masalah perlindungan hukum karyawan yang di PHK seperti pekerja di PT.APM Logistics.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang penulis peroleh dari literatur – literatur yang mendukung dalam penelitian, peraturan Perundang – undangan, buku – buku, jurnal hukum, dan teori – teori para sarjana yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap karyawan yang di PHK.

5. Alat Pengumpul Data

Untuk memperoleh sejumlah data yang penulis harapkan sebagai pendukung penelitian ini maka penulis menggunakan alat pengumpul data sebagai berikut :

a. Wawancara

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara (interview) yaitu suatu proses untuk memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab secara bertatap muka dengan orang yang diwawancarai tentang perlindungan hukum dan upaya hukum terhadap karyawan yang di PHK tanpa diberi uang pesangon.³³ Dalam penelitian peneliti melakukan wawancara dengan pihak yang terlibat langsung dalam masalah yang peneliti bahas yaitu pimpinan PT.APM Logistics di Jln.Arifin Ahmad Nomor.70 D Kota Pekanbaru.

b. Kuesioner

Suatu daftar pertanyaan – pertanyaan yang harus dijawab oleh responden yang ingin dimintai keterangan, yaitu pekerja di PT.APM Logistics, angket ini untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pertanyaan yang ingin diajukan tentang perlindungan hukum dan upaya hukum terhadap karyawan yang di PHK tanpa diberi uang pesangon.³⁴

³³ Lexi J.Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Rosdakarya, Bandung, 2006, Hlm.280

³⁴ *Ibid.*, Hlm.280

6. Analisis Data

Setelah data terkumpulkan dan dikelompokkan sesuai dengan masalah pokok dalam penelitian ini untuk selanjutnya diolah dan disajikan pada bab hasil penelitian dan pembahasan. Data yang bersumber dari kuesioner diolah dan disajikan dalam bentuk tabel sedangkan data yang bersumber dari wawancara disajikan dalam bentuk uraian kalimat, setelah disajikan melakukan analisa dengan cara membandingkan dengan pendapat para sarjana, peraturan Perundang – undangan dengan teori yang ada dengan dikaitkannya dengan permasalahan yang ada.

7. Metode Penarikan Kesimpulan

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deduktif yaitu metode penalaran yang berpangkal dari data – data yang bersifat umum kemudian dianalisa lalu disimpulkan kedalam bentuk yang lebih khusus.

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

Seorang manusia yang mau bekerja terutama yang telah mencapai usia kerja, merupakan manusia yang mengerti akan tanggung jawab bagi kelangsungan hidupnya, tidak hanya sekedar untuk mencari nafkah, melainkan juga harus di dasari dengan itikad baik bahwasanya dengan jasa-jasa yang telah di jualnya itu dapat pula merupakan sumbangan untuk turut melancarkan usaha dan kegiatan dalam pengembangan masyarakat.³⁵

Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Mengenai Tenaga Kerja, yang dimaksud dengan tenaga kerja, yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah “tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan” (di dalam atau di luar hubungan kerja) guna menghasilkan barang-barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, jadi disini terkandung arti yang luas.³⁶

Mereka yang telah bekerja pada instansi-instansi pemerintah terkait oleh Undang-Undang Kepegawaian, sedang mereka yang telah bekerja pada perusahaan-perusahaan terkait dan atau dilindungi oleh Undang- Undang Perburuhan atau lazim disebut hukum perburuhan. Undang- Undang atau hukum perburuhan berlaku di setiap perusahaan. Di setiap perusahaan yang menampung atau memperkerjakan tenaga kerja.³⁷

³⁵ Sonny Taufan, *Ketenagakerjaan Indonesia*, CV.Rasi Terbit, Bandung, 2015, Hlm.11

³⁶ Undang undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

³⁷ Kertasapoetra G, *Hukum Perburuan DiIndonesia*, Bina Aksara, Jakarta, 2003, Hlm.17

Tenaga kerja adalah penduduk yang mempunyai umur di dalam batas usia kerja. Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut agar definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya. Setiap negara memilih batas umur yang berbeda karena situasi tenaga kerja pada masing-masing negara juga berbeda, sehingga batasan usia kerja antar negara menjadi tidak sama.³⁸

Batas umur minimal untuk tenaga kerja yaitu minimal 15 (lima belas) tahun tanpa batas maksimal. Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 68 yang menyatakan “Pengusaha dilarang mempekerjakan anak” di mana yang dimaksud pengertian anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun. Kemudian ketentuan tersebut dapat dikecualikan berdasar Pasal 69 ayat (1) yaitu: (1) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.³⁹

Tenaga kerja juga mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. Pengertian tentang tenaga kerja yang

³⁸ Dumairy, *Perekonomian Indonesia*, Erlangga, Jakarta, 2004, Hlm.73

³⁹ Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

dikemukakan oleh Dr. Payaman Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja atau buruh. Pengertian tenaga kerja mencakup tenaga kerja atau buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja.

Sedangkan pengertian dari pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.⁴⁰

Pembangunan dipengaruhi oleh beberapa faktor penunjang, salah satunya adalah pekerja atau buruh. Hal ini didukung oleh jumlah penduduk yang sangat besar, hal ini merupakan salah satu modal yang penting. Pada praktiknya, baik dalam bentuk tulisan-tulisan maupun perkataan atau penyebutan, baik formal maupun informal sering dijumpai perkataan karyawan, tenaga kerja, dan Pekerja atau Buruh yang penempatannya terkadang tidak tepat dan sering membingungkan.⁴¹

Pengertian karyawan menurut Kamus bahasa Indonesia adalah pekerja atau pegawai. Karyawan dari kata dasar “karya” yang diberi akhiran –wan yang berarti pekerja, seringkali digunakan mulai dari sebuah pabrik sampai kantor besar.⁴²

Oleh pemerintah Orde Baru kata ini digunakan untuk menggantikan istilah buruh yang sejak 1965 ditabukan di Indonesia. Zaman penjajahan

⁴⁰ Harjidan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2013, Hlm.12

⁴¹ Parningotan Malau, *Perlindungan Hukum Pekerja Atau Buruh*, PT.Sofmedia, Medan, 2013, Hlm.25

⁴² Suryatno R.B, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Karisma Publishing Group, 2009, Hlm.19

Belanda, yang dimaksud dengan buruh atau tenaga kerja adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar.⁴³

Terdapat hubungan yang kuat antara unsur buruh dan majikan, sedangkan unsur upah tidak begitu mengikat, karena dalam sejarah ada yang diberi upah dan ada yang tidak sama sekali, misalnya kerja rodi. Sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor, baik itu dalam sektor pemerintahan atau non pemerintahan disebut dengan “karyawan dan pegawai” (white collar).⁴⁴

Ketenagakerjaan menurut Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja menurut Pasal 1 angka (2) adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Sedangkan menurut Pasal 1 angka (3) yang dimaksud dengan “pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”⁴⁵

Dalam tenaga kerja terjalin suatu hubungan kerja Ciri khas hubungan kerja adalah bekerja di bawah perintah orang (pihak) lain dengan menerima upah (keuntungan), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja timbul jika seseorang atau banyak orang bekerja di bawah perintah orang (pihak) lain dengan menerima upah (keuntungan). Iman Soepomo

⁴³ Parningotan Malau, *Op.Cit.*, Hlm.25

⁴⁴ *Ibid.*, Hlm.26

⁴⁵ Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

memberikan batasan mengenai hubungan kerja adalah “suatu hubungan antara seorang buruh dengan majikan, hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh.

Sedangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 15 menyebutkan, bahwa “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah” serta ada waktu tertentu.⁴⁶

Perjanjian kerja pada dasarnya memuat ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja, yaitu hak dan kewajiban tenaga kerja maupun perusahaan yang dilakukan perseorangan, sedangkan apabila ketentuan-ketentuan tersebut merupakan hasil perundingan perusahaan dengan organisasi tenaga kerja maka perjanjian semacam ini disebut dengan perjanjian perburuhan. Namun tidak menutup kemungkinan ketentuan-ketentuan tersebut ditetapkan dalam peraturan perusahaan, yaitu peraturan yang secara sepihak ditetapkan oleh perusahaan.⁴⁷

Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Dengan demikian perusahaan bisa memasukkan apa saja yang diinginkannya, misalnya mencamtukan kewajiban tenaga kerja sebanyak-banyaknya dengan

⁴⁶ Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁴⁷ Muhammad Sadi, *Hukum Ketenagakerjaan DiIndonesia*, Kencana, Jakarta, 2020, Hlm.35

hak-hak seminimal mungkin dan sebaliknya mencantumkan kewajiban-kewajiban perusahaan atau pengusaha seminimal mungkin dengan hak-hak sebanyak-banyaknya. Oleh karena itu peraturan perusahaan harus memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan oleh Departemen Tenaga Kerja, antara lain:⁴⁸

- a. Harus mendapat persetujuan tenaga kerja secara tertulis.
- b. Harus mendapat persetujuan Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat.
- c. Tidak boleh melanggar Undang-Undang ketertiban umum dan tata susila serta Undang-Undang lain yang sifatnya tidak boleh dikesampingkan oleh Undang-Undang.
- d. Harus ada 1 (satu) lembar peraturan perusahaan ditempel dan mudah dibaca atau diketahui oleh tenaga kerja waktu mereka bekerja. Pasal 108 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tiap pengusaha yang mempekerjakan sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) pekerja/buruh wajib membuat aturan.

Sedangkan pada pasal 11 peraturan perusahaan sekurang kurangnya memuat lima hal yaitu:

1. Hak dan kewajiban pengusaha
2. Hak dan kewajiban pekerja/buruh
3. Syarat kerja
4. Tata tertib perusahaan

⁴⁸ *Ibid.*, Hlm.26

5. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan

B. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

Hubungan Kerja merupakan hubungan antar buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan si majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkejakan si buruh dengan membayar upah.⁴⁹

Perjanjian kerja yang akan ditetapkan oleh buruh dan majikan tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Perburuhan yang telah dibuat oleh majikan dengan serikat buruh yang ada pada perusahaannya. Demikian pula perjanjian kerja itu tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.⁵⁰

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak (Pasal 1 angka (14) Undang-Undang Ketenagakerjaan). Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan (Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan).⁵¹

Syarat sahnya perjanjian kerja mengacu pada syarat sahnya perjanjian perdata pada umumnya, adalah sebagai berikut :⁵²

a. Adanya kesepakatan antara para pihak (tidak ada dwang- paksaan,

⁴⁹ H.Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktek di Indonesia*, Prenadamedia Group, Jakarta, 2019, Hlm.35

⁵⁰ *Ibid.*, Hlm,37

⁵¹ Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁵² Ali Zainal, *Dasar Dasar Hukum Perburuhan*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, Hlm.56

dwaling penyesatan kekhilafan atau bedrog-penipuan)

- b. Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk (bertindak) melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak di bawah perwalian atau pengampuan.
- c. Ada (objek) perjanjian yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan.
- d. (Causa) pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Perjanjian kerja tidak berakhir (hubungan kerja tetap berlanjut) dikarenakan beberapa faktor dibawah ini:

1. Pekerja atau buruh meninggal
2. Berakhirnya jangka waktu yang di tentukan dalam perjanjian apabila Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
3. Adanya putusan pengadilan dan atau putusan atau penetapan lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang inkracht.
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang telah tercantum dalam Perancangan Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang menyebutkan berakhirnya hubungan kerja Perjanjian kerja tidak berakhir (hubungan kerja tetap berlanjut) karena :

- a. Meninggalnya pengusaha.
- b. Beralihnya hak perusahaan menurut Pasal 163 ayat (1) perubahan kepemilikan dari pengusaha (pemilik) baru karena penjualan (take over atau akuisisi atau divestasi), pewarisan atau hibah.

Dalam hal pengusaha (yang meninggal) adalah orang perseorangan, ahli waris pengusaha tersebut dapat mengakhiri hubungan (perjanjian) kerja dengan pekerja atau buruh (setelah melalui perundingan). Sebaliknya dalam hal pekerja atau buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja atau buruh berhak mendapatkan hak – hak sesuai dengan peraturan Perundang – undangan (Pasal 166 Undang – Undang Ketenagakerjaan.

Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, unsur-unsur hubungan kerja terdiri atas adanya perintah dan adanya upah. Dalam pengertian hubungan kerja diatas, hubungan kerja (perjanjian kerja) mempunyai tiga unsur, yaitu sebagai berikut : ⁵³

1. Adanya pekerjaan, Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian) dan pekerjaan itu haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja atau buruh. Secara umum pekerjaan adalah segala perbuatan yang harus dilakukan oleh pekerja atau buruh untuk pengusaha sesuai isi perjanjian kerja.
2. Ada upah, Upah harus ada dalam setiap hubungan kerja. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk

⁵³ Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

uang atau bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah dilakukan.⁵⁴

3. Ada perintah. Perintah merupakan unsur yang paling khas dari hubungan kerja, maksudnya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja atau buruh. Berada dibawah perintah pengusaha. Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha terdiri atas hubungan kerja tetap, perjanjian kerja antar pekerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja untuk waktu tidak tentu sedangkan dalam hubungan kerja tidak tetap antara pekerja dengan pengusaha di dasarkan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu.

Adapun yang dimaksud dengan Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK, yaitu dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati dan diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja atau buruh atau karena sebab lain. Dalam praktik, pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap

⁵⁴ Basri & Amran, *Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, Hlm.28

kedua belah pihak (pekerja atau buruh maupun pengusaha) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama- sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak.

Lebih-lebih pekerja atau buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha. Karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja atau buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, financial. Sebab:

1. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja bagi pekerja telah kehilangan mata pencahariannya.
2. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya harus banyak mengeluarkan biaya.
3. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai pengganti.

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.⁵⁵

PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu

⁵⁵ *Ibid.*, Hlm.30

yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan. Apabila kita mendengar istilah PHK, yang biasa terlintas adalah pemecatan sepihak oleh pihak perusahaan karena kesalahan karyawan. Karenanya, selama ini singkatan PHK memiliki konotasi negatif. Padahal, kalau kita lihat definisi di atas yang diambil dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan Pemutusan Hubungan kerja dapat terjadi karena bermacam sebab.⁵⁶

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 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :“Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.” Dengan demikian pemutusan hubungan kerja merupakan segala macam pengakhiran dari pekerja atau buruh. Pengakhiran untuk mendapatkan mata pencaharian, pengakhiran untuk membiayai keluarga dan masa pengakhiran untuk biaya

⁵⁶ *Ibid.*, Hlm.31

pengobatan, rekreasi, dan lain-lain.⁵⁷

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 kerja tidak boleh dilakukan secara sepihak dan sewenang-wenang, akan tetapi PHK hanya dapat dilakukan dengan alasan-alasan tertentu setelah diupayakan bahwa PHK tidak perlu terjadi. Dalam Pasal 151 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan sebagai berikut:⁵⁸

- 1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- 2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

⁵⁷ Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁵⁸ Abdul hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Adtya Bakti, Bandung, 2003, Hlm.4

- 3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah tersebut, maka dapat dipahami bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan opsi terakhir dalam penyelamatan sebuah perusahaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri mengatur bahwa perusahaan tidak boleh seenaknya saja memecat karyawannya, terkecuali karyawan/pekerja yang bersangkutan telah terbukti melakukan pelanggaran berat dan dinyatakan oleh pengadilan bahwa sipekerja dimaksud telah melakukan kesalahan berat yang mana putusan pengadilan dimaksud telah memiliki kekuatan hukum yang tetap. Hal ini sebagaimana di atur dalam Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang menyebutkan sebagai berikut:⁵⁹

- 1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah 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

⁵⁹ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

merugikan perusahaan.

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

Dalam Pasal 158 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 juga disebutkan bahwa apabila pengusaha ingin melakukan PHK Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerjanya yang melakukan pelanggaran

berat, maka pelanggaran berat tersebut harus bisa dibuktikan dengan 3 pembuktian berikut ini:⁶⁰

- a. Pekerja/buruh tertangkap tangan
- b. Ada pengakuan dari pihak pekerja/buruh
- c. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Jika dalam segala hal telah diupayakan, namun pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dimusyawarahkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh (apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh).

Jika hasil permusyawaratan atau perundingan tersebut benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial.

Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, namun perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Pasal 153 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 juga menetapkan bahwa seorang pengusaha/perusahaan tidak boleh melakukan Pemutusan

⁶⁰ Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Hubungan Kerja (PHK) terhadap karyawannya/pekerjanya hanya dengan alasan sebagai berikut:⁶¹

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus- menerus.
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku.
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- d. Pekerja/buruh menikah.
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pekerja/buruh yang mengadakan

⁶¹ Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

pengusaha kepada yang berwaji mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.

h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwaji mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.

i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.

Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.⁶²

A. Jenis – Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Pada dasarnya cara terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja ada 4 macam, yaitu Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum, Pemutusan Hubungan Kerja oleh buruh, Pemutusan Hubungan Kerja oleh majikan, dan Pemutusan Hubungan Kerja atas dasar putusan pengadilan.⁶³

1. Pemutusan Hubungan Kerja 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

⁶² Abdul hakim, *Op.Cit.*, Hlm.65

⁶³ *Ibid.*, Hlm.50

kerja putus demi hukum. Jika waktu 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.⁶⁴

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

Karena itulah pemutusan hubungan kerja terjadinya bukan karena sebab-sebab tertentu baik yang datangnya dari pihak buruh maupun majikan Pasal 1903 KUH Perdata menyebutkan: “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”. Meskipun pemutusan hubungan kerja itu terjadi dengan sendirinya namun para pihak dapat memperjanjikan untuk mengadakan pemberitahuan apabila perjanjian kerja itu akan berakhir. Pemberitahuan ini nantinya dapat diikuti dan ketentuan apakah perjanjian kerja atau hubungan kerja itu akan diakhiri atau tidak.⁶⁵

⁶⁴ Basri & Amran, *Op.Cit.*, Hlm.32

⁶⁵ Kitab Undang Undang Hukum Perdata

2. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Buruh

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 pekerja harus secepatnya membayar ganti rugi atau mengakhiri hubungan kerja tersebut secara mendesak.⁶⁶

Buruh atau pekerja berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha, karena pada prinsipnya buruh tidak boleh dipaksakan untuk terus menerus bekerja bila mana ia sendiri tidak menghendakinya. Dengan demikian Pemutusan hubungan kerja oleh buruh ini yang aktif untuk meminta diputuskan hubungan kerjanya adalah dari buruh atau pekerja itu sendiri.

Pekerja atau buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

⁶⁶ *Ibid.*, Hlm.33

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam buruh atau pekerja.
- b. Membujuk dan atau menyuruh pekerja atau buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- c. Tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih.
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada buruh atau pekerja.
- e. Memerintahkan buruh atau pekerja untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan.
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan kesehatan dan kesusilaan buruh atau pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak ada tidak dicantumkan pada perjanjian kerja (Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

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.

Pekerja atau buruh dapat mengakhiri hubungan kerja dengan melakukan pengunduran diri atas kemauan sendiri tanpa perlu meminta

penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan kepada buruh atau pekerja yang bersangkutan memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh dengan alasan pekerja atau buruh telah 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, memakaidan mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya dilingkungan 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 (Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Selain itu pengusaha juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*). Pengusaha juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh karena perusahaan tutup, bukan karena mengalami kerugian 2 tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa tetapi perusahaan melakukan efisiensi, juga disebutkan pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh karena pailit.⁶⁷

4. 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.⁶⁸

⁶⁷ *Ibid.*, Hlm.40

⁶⁸ Muhammad Sadi, *Op.Cit.*, Hlm.56

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.

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.

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan maksudnya bukanlah oleh pengadilan hubungan industrial, tetapi oleh pengadilan negeri. Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh melalui pengadilan negeri dengan alasan pekerja atau buruh telah melakukan kesalahan berat diantaranya:

Adapun dampak dari terjadinya pemutusan hubungan kerja ini dapat mengakibatkan kita stress dan putus asa, hanya saja jangan sampai berlarut- larut, perjalanan hidup masih panjang hingga ke anak cucu kita kelak, cobalah untuk menerima dan mengambil hikmahnya saja. Pemutusan hubungan kerja ini juga dapat berupa dampak negative dan positif sebagai berikut :

- a. Melakukan penipuan, pencurian tau penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan.
- b. Memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkotika, psikitropika, dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja.
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian dilingkungan kerja.
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengidentifikasi teman sekerja atau pengusaha dilingkungan kerja.
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- g. Pekerja atau buruh yang diputus hubungannya karena alasan telah melakukan kesalahan berat hanya dapat memperoleh uang penggantian hak.

Adapun dampak dari terjadinya pemutusan hubungan kerja ini dapat mengakibatkan kita stress dan putus asa, hanya saja jangan sampai berlarut- larut, perjalanan hidup masih panjang hingga ke anak cucu kita kelak, cobalah untuk menerima dan mengambil hikmahnya saja. Pemutusan hubungan kerja ini juga dapat berupa dampak negative dan positif sebagai berikut :

1. Dampak negatif bagi pekerja atau buruh
 - a. Yang terkena PHK bisa jadi hilang harapan dan putus asa untuk mencari kemana lagi jalan keluar yang harus dilalui dari permasalahan tersebut untuk membiayai kelangsungan hidup.
 - b. Meningkatnya jumlah pengangguran.
 - c. Tingkat criminal akan meningkat
 - d. Kehilangan pekerjaan tetap
 - e. Berkurang atau hilangnya penghasilan pekerja atau buruh tersebut
2. Dampak positif bagi pekerja atau buruh yang di PHK yaitu sebagai berikut :
 - a. Pengalaman hidup bertambah yang bisa membuat kita hidup jauh lebih baik lagi dari yang sekarang ini (manfaatkan segala peluang yang ada jangan pernah memikirkan gengsi sekecil apapun pekerjaan itu).
 - b. Berpikir optimis bahwa tidak ada masalah yang tidak memiliki jalan keluar, asal ada niatan untuk menyelesaikannya pasti akan ada jalannya.

B. Hak – Hak Buruh Yang DiPHK

Hak-hak buruh yang di PHK ini dapat merupakan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (uang jasa), uang ganti rugi perumahan dan pengobatan, serta uang pisah.

1. Besarnya uang pesangon nerdasarkan ketentuan Pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 ditetapkan paling sedikit sebagai berikut :⁶⁹
 - a. Masa kerja kurang dari satu tahun, 1 bulan upah.
 - b. Masa kerja kurang dari 1 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah.
 - c. Masa kerja 2 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 3 tahu, 3 bulan upah.
 - d. Masa kerja 3 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah.
 - e. Masa kerja 4 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah.
 - f. Masa kerja 5 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah.
 - g. Masa kerja 6 bulan atau lebih, tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah.
 - h. Masa kerja 7 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah.

⁶⁹ Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

keluarganya ke tempat di mana pekerja atau buruh diterima kerja.

- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau PKB.

C. Tinjauan Umum Tentang PT.APM Logistics

1. Sejarah PT.APM Logistics

PT.APM Logistics merupakan perusahaan jasa pengiriman barang ekspedisi cargo yang didirikan sejak tahun 1990 yang memiliki tujuan untuk melayani masyarakat dalam jasa pengiriman paket, dokumen, pindahan dan jasa pergudangan di wilayah dosmetik. Adanya dukungan dari sumber daya manusia yang profesional dan terlatih, APM Logistics memberikan jaminan pelayanan atas berbagai jenis logistik dan mengutamakan pelayanan yang cepat dan aman serta tepat waktu.

2. Visi Dan Misi PT.APM Logistics

a. Visi

Memberikan solusi logistik terbaik untuk menjadi bagian dari kesuksesan.

b. Misi

- 1) Memberikan solusi logistik terbaik untuk menjadi bagian dari kesuksesan.

- 2) Berinovasi dan beradaptasi dengan kebutuhan pelanggan setia.
- 3) Menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional.

3. Kelebihan PT.APM Logistics

a. Tarif yang ekonomis

PT.APM Logistic menawarkan layanan pengiriman barang dengan harga ekonomis. Pilihan layanan pengiriman barang yang ditawarkan layanan cargo darat, layanan cargo laut dan layanan udara.

b. Mudah melacak paket atau cek resi

Pengirim ataupun penerima barang dapat dengan mudah melacak keberadaan paketnya. PT.APM Logistic memiliki layanan yang sangat bagus, layanan ini dapat digunakan untuk mengakses informasi seperti tracking pengiriman, cek biaya pengiriman, produk digital PPOB dan informasi lainnya. Layanan ini dapat diakses 24 jam hanya dengan menggunakan aplikasi WhatsApp.

c. Kerjasama yang aman

PT.APM Logistic akan bertanggung jawab jika barang atau paket mengalami kendala saat proses pengiriman.

d. Tidak ada paket *double*

Tidak ada kejadian pengiriman paket double karena paket di input dengan sistem yang mudah terdeteksi untuk menghindari kesalahan pengiriman paket ke alamat yang tidak sesuai.

4. Produk Dan Layanan PT.APM Logistics

a. Layanan Udara

Jasa cargo udara melayani pengiriman barang via udara. Mode transportasi satu satunya yang digunakan adalah pesawat terbang. Pengiriman menggunakan pesawat terbang cocok digunakan jika ingin mengirim dengan ukuran barang kecil. Cargo udara diPT.APM Logistics sendiri didasari juga dengan kilogram basis dengan perhitungan volume untuk barang barang besar. Layanan udara untuk pengiriman express. Pengiriman barang udara APM Logistics berorientasi pada waktu pengiriman. Waktu pengiriman yang relatif sangat cepat.

b. Layanan Darat

APM Logistics dapat dikatakan lebih fokus melayani kebutuhan pelanggan dalam pengiriman cargo darat tersebut karena memiliki armada yang sangat mendukung untuk pengiriman darat. Kelebihan yang dimiliki APM Logistics dibanding cargo darat sejenis adalah tentang armada dan jangkauan wilayah yang lebih besar serta estimasi waktu pengiriman yang relatif lebih cepat. Didukung dengan orang-orang yang professional tanpa di bantu oleh pihak lain kami siap membantu setiap pengiriman cargo darat.

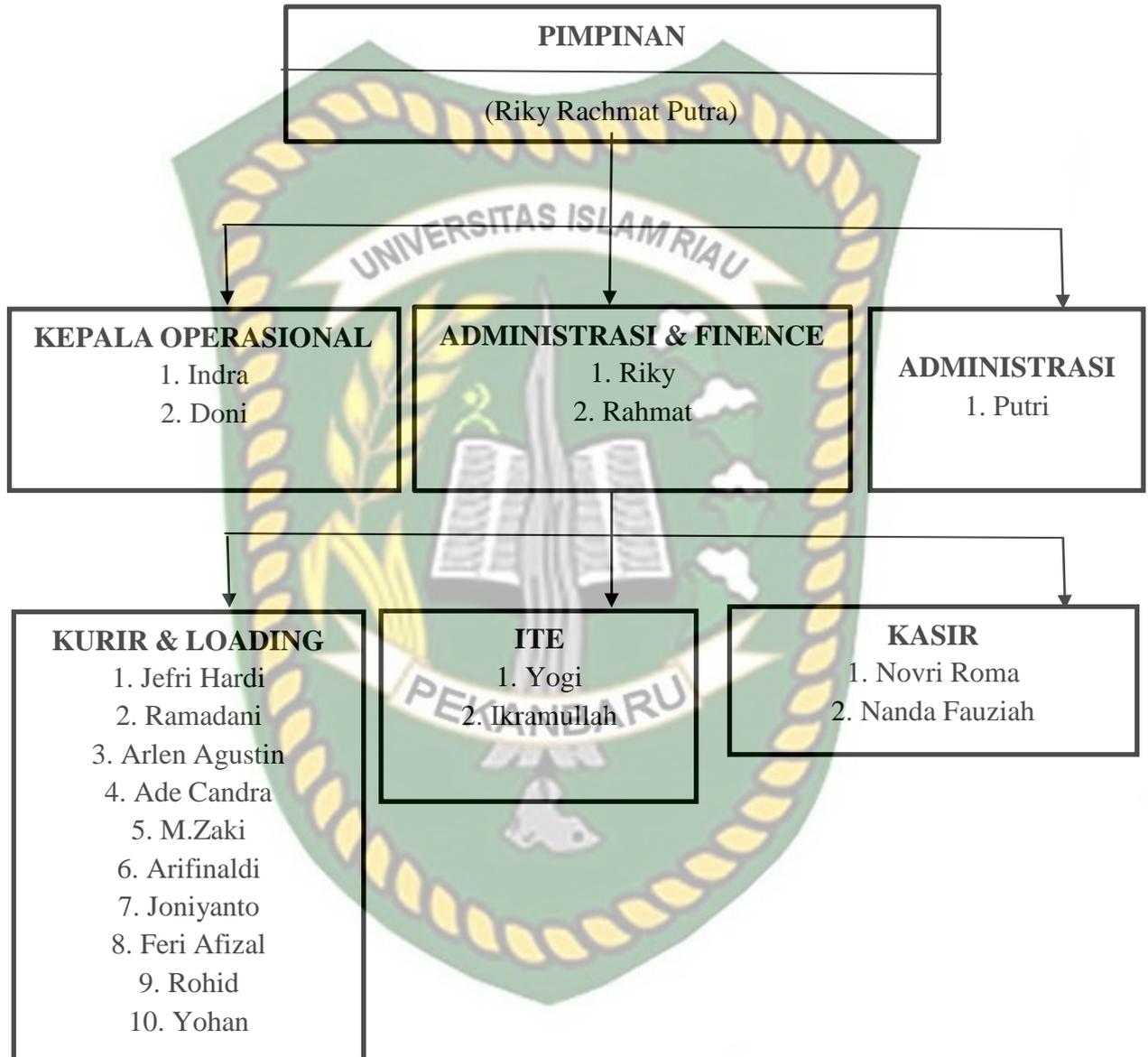
Moda transportasi yang biasa kami gunakan dalam pengiriman cargo darat umumnya adalah mobil granmax box, armada CDD dan CDE serta granmax blindvan. kami siap mengantar paket pengiriman barang darat setiap pelanggan kami dengan cepat dan aman.

c. Layanan Laut

Moda transportasi laut menjadi primadona bagi customer yang ingin mengirimkan barang dalam jumlah besar antar pulau-pulau di Indonesia. Harga pengiriman barang via laut relatif lebih murah dari semua layanan pengiriman, namun kalah dari segi estimasi waktu pengantaran. APM Logistics telah melayani pengiriman barang via laut dari kota besar di seluruh Indonesia seperti, pengiriman barang laut Jakarta, pengiriman barang laut Surabaya, Pengiriman barang laut Semarang dan masih banyak lagi di semua cabang kami di seluruh Indonesia.



Struktur Perusahaan



BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Di PHK Pada Pemberian Pesangon Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pada PT.APM Logistics.

Perlindungan hukum adalah perbuatan melindungi yang dilakukan oleh hukum bagi setiap warga negara Indonesia. Secara yuridis pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang mencakup orang yang belum bekerja, yaitu orang yang tidak terikat dalam hubungan kerja, dan orang yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja juga berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik atau yang lebih disukai oleh pekerja atau buruh.

Perlindungan terhadap pekerja/buruh dalam hal ini dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntutan mauppun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak – hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.

Kedudukan buruh/pekerja yang lemah ini membutuhkan suatu waktu wadah supaya menjadi kuat. Wadah itu adalah adanya pelaksanaan hak berserikat pekerja/buruh. Salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah bagi buruh adalah adanya jaminan atas

kebebasan berserikat dan berkumpul serta menyampaikan pendapat merupakan hak dasar yang dimiliki oleh warga negara dari suatu negara hukum demokratis yang berkedaulatan rakyat. Hak – hak yang dimiliki manusia berdasarkan martabatnya sebagai manusia dan bukan karena pemberian masyarakatnya atau negara disebut hak asasi manusia.

Menurut Djumadi menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak satu yang dikatan buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah nya pihak lain yang disebut dengan pengusaha untuk suatu waktu tertentu dan melakukan pekerjaan dengan menerima upah.⁷⁰

Dari paparan pengertian diatas dapat dikatakan bahwa buruh atau pekerja dengan pengusaha mempunyai suatu hubungan yang saling bergantung satu dengan lainnya, pihak pekerja atau buruh akan mendapatkan upah jika dia bekerja sesuai dengan perintah pengusaha (majikan) dan pengusaha (majikan) harus memberikan upah jika pekerja atau buruh bekerja sesuai dengan perintahnya.

Melakukan hubungan kerja antara buruh atau pekerja dengan pengusaha wajib untuk melakukan perundingan perjanjian yang akan disepakati melalui perjanjian kerja.

⁷⁰ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Rajawali, Jakarta, 2005, Hlm.29

Tabel III.1

Tanggapan Responden Tentang Isi Perjanjian Kerja

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Dibuat Perusahaan	5	100%
2.	Dibuat Bersama	-	-
	Jumlah	5	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan

Dari hasil tabel diatas responden yang melakukan perjanjian kerja yang isi perjanjiannya dibuat oleh perusahaan adalah 5 (100%) dan responden melakukan perjanjian kerja yang isi perjanjiannya dibuat bersama tidak ada.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada pimpinan PT.APM Logistic bapak Riky Rahmat Putra tentang pembuatan isi perjanjian kerja yang mengatakan bahwa setiap pekerja atau buruh yang akan bergabung dalam PT.APM Logistics ini maka wajib untuk mengikuti isi perjanjian yang telah perusahaan sediakan.⁷¹

Dari paparan tanggapan responden serta hasil wawancara dapat ditarik kesimpulan bahwa isi perjanjian yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka perjanjian ini disebut dengan perjanjian baku.

⁷¹ Berdasarkan Wawancara Survei Di Pekanbaru, Terhadap Pimpinan PT.APM Logistics, Pada Tanggal 1 November 2021

Tabel III.2

Tanggapan Responden Tentang Bentuk Perjanjian Kerja

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Tertulis	5	100%
2.	Tidak Tertulis	-	-
	Jumlah	5	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan

Dari hasil tabel diatas responden yang melakukan perjanjian kerja secara tertulis adalah 5 (100%) dan responden yang melakukan perjanjian kerja secara tidak tertulis tidak ada.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada pimpinan PT.APM Logistic bapak Riky Rahmat Putra tentang perjanjian kerja mengatakan bahwa setiap pekerja atau buruh yang akan bergabung dalam PT ini maka wajib untuk melakukan perjanjian kerja secara tertulis, supaya terlihat kejelasan mengenai hak dan kewajibannya.⁷²

Berdasarkan data sekunder yaitu Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang membahas tentang hubungan kerja menyatakan sebagai berikut :⁷³

Pasal 51

(1) Perjanjian kerja terjadi karena adanya perjanjian antara pengusaha dan pekerja atau buruh.

⁷² Berdasarkan Wawancara Survei Di Pekanbaru, Terhadap Pimpinan PT.APM Logistics, Pada Tanggal 1 November 2021

⁷³ Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

(2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Pasal 52

(1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerja yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

(2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan

(3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum

Pasal 53

Segala hal dan atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.

Pasal 54

(1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang –

kurangnya memuat :

- a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha
 - b. Nama, jenis kelamin, umum dan alamat pekerja atau buruh
 - c. Jabatan atau jenis pekerjaan
 - d. Tempat pekerjaan
 - e. Besarnya upah dan cara pembayarannya
 - f. Syarat – syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh
 - g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
 - h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
 - i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- (2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang – undangan yang berlaku.
- (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang kurangnya rangkap 2 (dua) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja atau buruh dan pengusaha masing – masing 1 (satu) perjanjian kerja.

Pasal 55

Perjanjian kerja tidak bisa ditarik kembali dan atau diubah kecuali diatas persetujuan para pihak.

Berdasarkan perbandingan diatas dapat diambil sebuah kesimpulan

bahwa perjanjian kerja merupakan sebuah kewajiban sebelum melakukan hubungan kerja antara pengusaha dan buruh atau pekerja agar jelas adanya kepastian hukum yang dapat melindungi hak dan kewajiban masing – masing pihak.

Tabel III.3

Tanggapan Responden Tentang JAMSOSTEK

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Iya	5	100%
2.	Tidak	-	
Jumlah		5	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan

Dari hasil tabel diatas responden yang diberi JAMSOSTEK oleh perusahaan adalah 5 (100%) dan responden yang tidak diberi JAMSOSTEK oleh perusahaan adalah tidak ada.

Tabel III.4

Tanggapan Responden Tentang Kerja Lembur

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Pernah	5	100%
2.	Tidak Pernah	-	
Jumlah		5	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan

Dari hasil tabel diatas responden yang diberi kerja lembur oleh perusahaan adalah 5 (100%) dan responden yang tidakdiberi pekerjaan

lembur oleh perusahaan adalah tidak ada.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada pimpinan PT.APM Logistic bapak Riky Rahmat Putra tentang pemberian lembur kerja yang mengatakan bahwa PT.APM Logistic itu adalah perusahaan yang kegiatan usahanya adalah pengantar barang antar kota artinya bagi pegawai yang bekerja didalam kantor kami jarang melakukan pemberian kerja lembur akan tetapi bagi driver yang melakukan perjalanan melakukan pengantar barang maka kami berikan lembur kerja tetapi driver dipersilakan untuk istirahat dirasa tidak mampu melanjutkan perjalanan.⁷⁴

Tabel III.5
Tanggapan Responden Tentang Jam Kerja

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Tujuh Jam	5	100%
2.	Lebih dari Tujuh Jam	-	
Jumlah		5	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan

Dari hasil tabel diatas responden yang diberi waktu jam kerja tujuh jam adalah 5 (100%) dan responden yang diberi waktu kerja lebih dari tujuh jam adalah tidak ada.

⁷⁴ Berdasarkan Wawancara Survei Di Pekanbaru, Terhadap Pimpinan PT.APM Logistics, Pada Tanggal 1 November 2021

Tabel III.6

Tanggapan Responden Tentang Upah

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Sudah	5	100%
2.	Belum	-	
	Jumlah	5	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan

Dari hasil tabel diatas responden yang diberi upah sesuai UMK perusahaan adalah 5 (100%) dan responden yang tidak diberi upah sesuai UMK adalah tidak ada.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada pimpinan PT.APM Logistic bapak Riky Rahmat Putra tentang pemberian upah kerja yang mengatakan bahwa setiap pekerja atau buruh yang bekerja di PT.APM Logistic telah diberikan upah sesuai dengan ketentuan yang telah berlaku dalam hukum ketenagakerjaan dan kami pun memberikan uang lembur kerja bagi para pekerja yang melakukan lembur.⁷⁵

⁷⁵ Berdasarkan Wawancara Survei Di Pekanbaru, Terhadap Pimpinan PT.APM Logistics, Pada Tanggal 1 November 2021

Tabel III.7

Tanggapan Responden Tentang Hak – Haknya

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Iya	5	100%
2.	Tidak	-	-
Jumlah		-	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2021

Berdasarkan paparan tabel diatas responden yang mengetahui tentang apa saja yang menjadi hak – hak nya setelah perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja adalah 5 (100%) sedangkan yang tidak mengetahui apa saja yang menjadi hak – haknya tidak ada.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada pimpinan PT.APM Logistic bapak Ricky Rahmat Putra mengatakan bahwa dalam perjanjian kerja diawal kami juga telah memberitahukan apa saja yang menjadi hak dari mereka dan juga kami memberitahukan kepada mereka apa saja yang menjadi kewajiban mereka dalam menjalankan pekerjaan diperusahaan kami.⁷⁶

Dalam hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha dengan buruh atau pekerja terkadang akan menimbulkan sebuah perselisihan yang akan menimbulkan akibat pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan Ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang

⁷⁶ Berdasarkan Wawancara Survei Di Pekanbaru, Terhadap Pimpinan PT.APM Logistics, Pada Tanggal 1 November 2021

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan :⁷⁷

Pasal 36

Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh.
- b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama dua tahun
- d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure)
- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang
- f. Perusahaan pailit
- g. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh
- h. Adanya pemutusan lembaga penyelesaian perselisihan industrial
- i. Pekerja/ buruh mengundurkan diri
- j. Pekerja/buruh mangkir selama lima hari kerja atau lebih berturut turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha dua kali secara patut dan tertulis
- k. Pekerja atau buruh melakukan pelanggaran yang diatur dalam perjanjian kerja
- l. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindakan pidana
- m. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan
- n. Pekerja atau buruh memasuki usia pensiun
- o. Pekerja atau buruh meninggal dunia.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada

⁷⁷ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

pimpinan Pimpinan PT.APM Logistic mengatakan bahwa perusahaankami melakukan pemutusan hubungan kerja kepada karyawan dikarenakan kami takut untuk tidak dapat memberikan upah tepat waktu lagi dikarenakan dimasa pademi ini sangat mempengaruhi pendapatan dari perusahaan sehingga mengharuskan kami untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada karyawan.⁷⁸

Tabel III.8
Tanggapan Responden Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Mengetahui	3	60%
2.	Tidak Mengetahui	2	40%
Jumlah		5	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2021

Berdasarkan paparan tabel diatas responden yang mengetahui tentang alasan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja adalah 3 (60%) sedangkan responden yang tidak mengetahui alasan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja adalah 2 (40%).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada Ageng Pangestu selaku karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja mengatakan bahwa pihak perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan saya didasari dengan alasan bahwa perusahaan takut untuk

⁷⁸ Berdasarkan Wawancara Survei Di Pekanbaru, Terhadap Pimpinan PT.APM Logistics, Pada Tanggal 1 November 2021

tidak dapat lagi melakukan pembayaran tepat waktu dikarenakan menurunnya keuangan perusahaan setiap bulannya.⁷⁹

Menurut pendapat penulis bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak pengusaha terhadap para pekerja/buruhnya merupakan sebuah keputusan yang sangat terpaksa karena dalam kondisi pandemic ini perusahaan harus menstabilkan keadaan keuangan peusahaannya, akan tetapi dalam pemutusan hubungan kerja terlebih dahulu harus melakukan perundingan dan harus ditetapkan oleh lembaga industrial sehingga pemutusan hubungan kerja sah dalam pandangan hukum.

Perlindungan hukum terhadap pekerja/ buruh setelah terjadi pemutusan hubungan kerja tercantum didalam sebuah perjanjian kerja bersama yang terdiri kewajiban – kewajiban dan hak – hak kedua belah pihak. Maka untuk dapat memperjelas perlindungan hukum yang harusnya diterima oleh buruh/pekerja dapat dipisahkan antara lain sebagai berikut
:80

1. Perlindungan hukum pekerja dalam proses pemutusan hubungan kerja, memiliki arti bahwa pemutusan hubungan belum terjadi, ini berarti pekerja masih tetap pada kewajibannya dan pekerja masih berhak mendaptkan hak – haknya sesuai dengan yang diatur didalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja

⁷⁹ Berdasarkan Wawancara Survei Di Pekanbaru, Terhadap Karyawan PHK, Pada Tanggal 4 November 2021

⁸⁰ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

2. Perlindungan hukum pekerja setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja dimana setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut, selain upah atau uang pesangon tersebut ada hak – hak pekerja lain yang harus diterima oleh pekerja/buruh yaitu :
 - a. Imbalan kerja (gaji, upah dan lainnya) sebagaimana yang telah diperjanjikan bila ia telah melaksanakan kewajibannya.
 - b. Fasilitas dan berbagai tunjangan atau dan bantuan yang menurut perjanjian dan akan diberikan oleh pengusaha atau perusahaan kepadanya.
 - c. Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.
 - d. Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawan – kawannya dalam tugas dan penghasilannya masing – masing dalam angka perbandingan yang sehat.
 - e. Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pihak pemilik perusahaan.
 - f. Jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan kepentingannya selama hubungan kerja berlangsung.
 - g. Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan atau perusahaan.

Setiap perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan pekerjaan kepada buruh/pekerja harus memberikan hak – hak yang harus didapatkan oleh buruh/pekerja sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan yang berlaku.

Berdasarkan data sekunder Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, adapun yang menjadi hak akibat pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan adalah sebagai berikut :⁸¹

Pasal 40

Dalam hal pemutusan hubungan kerja pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Tabel III.9

Tanggapan Responden Tentang Uang Pesangon

No	Jawaban Responden	Jumlah Responde	Persentase
1.	Iya	-	-
2.	Tidak	5	100%
Jumlah		5	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2021

⁸³ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan paparan tabel diatas responden yang mendapatkan haknya berupa uang pesangon adalah tidak ada sedangkan responden yang tidak memperoleh haknya berupa uang pesangon adalah 5 (100%).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada pimpinan PT.APM Logistic bapak Ricky Rahmat Putra mengatakan bahwa perusahaan saja menghadapi masalah besar dalam kestabilan pendapatan keuangan, perusahaan saja mempertahankan perusahaan agar tidak tutup dengan keadaan keuangan yang sangat pas pasan, jadi perusahaan tidak bisa memberikan uang pesangon kepada pekerja/buruh yang perusahaan putus hubungan kerjanya.⁸²

Berdasarkan data sekunder Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, berkaitan dengan uang pesangon menyatakan bahwa :⁸³

Pasal 40 ayat (2) Menyatakan :

- (2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut :
- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah.
 - b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah.
 - c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (tiga)

⁸² Berdasarkan Wawancara Survei Di Pekanbaru, Terhadap Pimpinan PT.APM Logistics, Pada Tanggal 1 November 2021

⁸³ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

tahun, 3 (tiga) bulan upah.

d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah.

e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah.

f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah.

g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.

h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah.

i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

(3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut :

a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah.

b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah.

c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah.

d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas), 5 (lima) bulan upah.

e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18

(delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah.

f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.

g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah.

h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

(4) Uang pengganti hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja.
- c. Hal – hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Persoalan diatas menjadi persoalan hukum yang berkaitan dengan uang pesangon melihat kurun waktu sejak ditetapkannya Undnag – undang Nomor 23 Tahun 2003 sampai dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang memakan waktu relatif lama sehingga mengakibatkan ketimpahan ketimpahan hukum dalam sistem pemberian pesangon dan mengakibatkan para pekerja/buruh kesulitan dalam menerima haknya, akan tetapi dengan adanya peraturan pemerintah diatas maka dapat melindungi hak – hak

buruh dan membuat pekerja/buruh menjadi terlindungi oleh hukum.

Melihat alasan dari Pimpinan PT.APM Logistic mengenai pemutusan hubungan kerja yang dilakukan kepada pekerja/buruh karena alasan terpaksa maka perusahaan harus memberikan hak – hak buruh/pekerja dengan ketentuan sebagai berikut :

Pasal 45 ayat (2) Menyatakan bahwa:⁸⁴

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan keadaan memaksa yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup maka pekerja/buruh berhak atas :

- a. Uang pesangon sebesar 0,75 (nol koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)
- b. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
- c. Uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)

Berdasarkan keterangan pekerja/ buruh dalam tabel diatas yang menyatakan bahwa pihak perusahaan tidak memberikan uang pesangon, maka dapat disimpulkan oleh penulis bahwa pihak perusahaan belum memenuhi kewajibannya berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan bahwa perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan

⁸⁴ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

kerja kepada pekerja/buruh harus memberikan uang pesangon kepadanya

B. Upaya Hukum Terhadap Pekerja Atau Buruh Yang Tidak Mendapatkan Uang Pesangon.

Dalam suatu perusahaan hubungan antara pekerja dengan perusahaan tidak selalu berjalan baik, tentunya hal ini tidak terlepas dari hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh setiap pihak, sehingga untuk mengatasi permasalahan permasalahan telah di sediakan undang-undang dan sarana yang dapat menjadi solusi permasalahan antara perusahaan dan pekerja yaitu lembaga penyelesain perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada bab XI dan Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Meningkatnya perselisihan hubungan industrial biasanya diakibatkan adanya kecenderungan perusahaan yang hanya mengejar keuntungan semata (*provit motive*) sehingga kurang memperhatikan hak-hak pekerja. Dalam hubungan industrial pengusaha mempunyai posisi yang menentukan sehingga sering kali dijadikan sebagai alat untuk mengunggulkan kepentingannya. Maraknya *outsourcing* dan perpanjangan kontrak kerja secara terus menerus adalah fenomena yang nyata dalam permasalahan ketenagakerjaan saat ini. Pekerja biasanya mempunyai kedudukan yang lemah baik *skill* maupun pengetahuan tentang hak-haknya dijadikan sebagai alasan terselubung untuk menekan pekerja. Oleh sebab itu biasanya pekerjalah yang akan dirugikan dengan

kondisi tersebut. Yang lebih parahnya lagi, para pekerja yang merasa dirugikan biasanya tidak tahu harus mengadu kemana. Pekerja juga akan merasa pasrah dan tidak mampu melawan pengusaha. Hal ini disebabkan kurangnya pengetahuan pekerja terhadap hukum ketenagakerjaan seperti peraturan outsourcing, prosedur penyelesaian perselisihan dan lain-lain.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Ageng Pangestu selaku karyawan yang terkena PHK tentang bagaimana langkah-langkah atau hal selanjutnya yang akan mereka lakukan untuk menyikapi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan, pihak karyawan sepakat untuk memberikan waktu kepada perusahaan agar pihak perusahaan memenuhi kewajibannya, dan memberikan batas waktu, sampai batas waktu yang ditentukan oleh kedua belah pihak yaitu tidak lebih dari 30 hari, namun jika tidak juga dipenuhi maka pihak karyawan akan menempuh melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.⁸⁵

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan kepada pimpinan PT.APM Logistic bapak Ricky Rahmat Putra tentang apa langkah yang diambil oleh perusahaan terkait pihak karyawan yang tidak menerima pemutusan hubungan kerja, pihak perusahaan akan mencoba melakukan perundingan terlebih dahulu dan mencari jalan terbaik agar permasalahan selesai, sehingga tidak perlu menyelesaikan sampai pada lembaga

⁸⁵ Berdasarkan Wawancara Survei Di Pekanbaru, Terhadap Karyawan PHK, Pada Tanggal 4 November 2021

penyelesain perselisihan hubungan industrial.

Dalam undang undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pada pasal 102 ayat (1) menyatakan Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.⁸⁶

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan salah satu jenis Perselisihan Hubungan Industrial. Menurut Pasal 102 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 12 Tahun 2003, ada 3 fungsi hubungan industrial:

- a. Pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- b. Pekerja atau buruh dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota dan keluarganya.
- c. Pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas

⁸⁶ Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja atau buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Pada pasal 102 ayat (3) menyatakan, Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana:

- a. Serikat pekerja atau buruh
- b. Organisasi pengusaha
- c. Lembaga kerjasama bipartite
- d. Lembaga kerjasama tripartite
- e. Peraturan perusahaan
- f. Perjanjian kerja bersama
- g. Peraturan perundang undangan ketenagakerjaan
- h. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Pada pasal 136 ayat (1) undang undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan “ penyelesaian perelisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pegusaha dan pekerja atau buruh atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.

Pasal (2) dalam hal secara musyawarah untuk yang dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai maka pengusaha dan pekerja atau buruh dapat

menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam undang-undang.

Pada undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada pasal 2 jenis-jenis perselisihan industrial meliputi :

a. Perselisihan hak

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

b. Perselisihan kepentingan

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

c. Pemutusan hubungan kerja

Pemutusan hubungan kerja diartikan sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban Antara pekerja atau buruh dan pengusaha.

- d. Perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan

Perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dengan serikat pekerja atau serikat buruh lainnya hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerja.

Pada pasal 3 ayat (1) perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya dahulu melalui perundingannya secara bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat

Pasal 3 ayat (2) penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan

Pasal 3 ayat (3) apabila dalam jangka waktu 30 hari sebagaimana di maksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk merunding atau telah melakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan maka perundingan bipartit di anggap gagal

Pasal 4 ayat (1) dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud pada pasal 3 ayat (3) maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat dan melampirkan bukti bahwa upaya upaya penyelesaian bipartid telah di selesaikan

- (2) Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi
- (3) yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi
- (4) yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator. Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau
- (5) perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh. Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh.
- Pasal 5 Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Berdasarkan hasil wawancara dan teori serta undang-undang yang telah penulis paparkan diatas penulis berkesimpulan bahwa dalam menjalankan suatu kewajiban baik pekerja maupun pengusaha harus bertanggungjawab dan ikuti aturan dan wadah yang telah diberikan oleh undang-undang, PT.APM Logistics ketika akan mengambil keputusan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, perusahaan tidak boleh menghindari tanggung jawab untuk memberikan hak yang seharusnya di terima oleh pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja, sehingga pihak perusahaan dan karyawan harus melakukan perundingan terlebih dahulu sesuai yang telah diatur dalam ketentuan undang undang melalui sarana sarana yang telah disediakan untuk mencapai kesepakatan terbaik.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perlindungan hukum terhadap pekerja yang di pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa ada pemberitahuan kepada pihak perusahaan, dalam ketetapan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Waktu Kerja Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja cukup jelas pengaturannya. Permasalahan terletak pada adanya faktor didalam operasional perusahaan. Adapun yang berkaitan dengan hak – hak pekerja dilihat dari jenis pemutusan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan yang ada didalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Waktu Kerja Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan.
2. Upaya hukum dalam permasalahan pesangon menurut ketetapan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Waktu Kerja Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja belum menemukan titik terang, sampai saat ini masih dalam proses penyelesaian yang mengupayakan kedua belah pihak menyelesaikan perselisihan dengan musyawarah untuk mufakat.

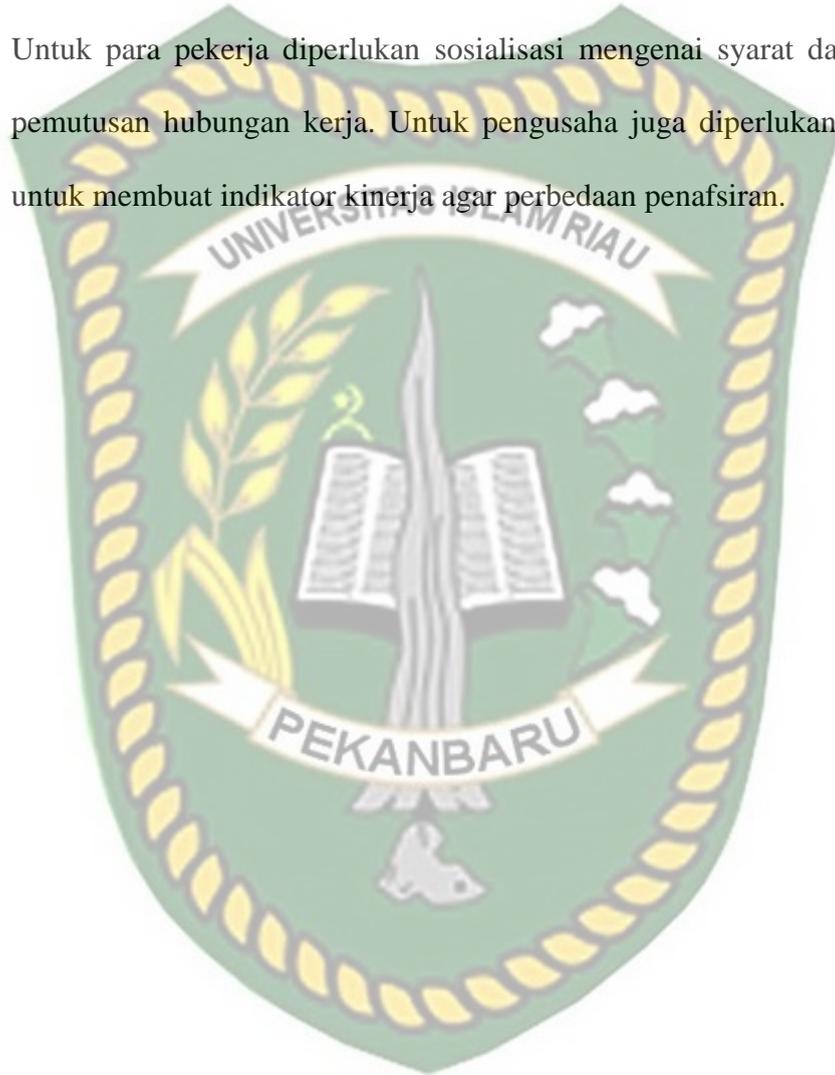
B. Saran

1. Agar perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) harus diupayakan agar pekerja memperoleh hak – hak yang

wajib dan menekankan sanksi kepada pihak perusahaan yang tidak menunaikan kewajibannya.

2. Diberikannya sosialisasi kepada para pihak dalam dunia ketenagakerjaan.

Untuk para pekerja diperlukan sosialisasi mengenai syarat dan prosedur pemutusan hubungan kerja. Untuk pengusaha juga diperlukan sosialisasi untuk membuat indikator kinerja agar perbedaan penafsiran.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku – Buku

- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.
- Abdul hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Adhya Bakti, Bandung, 2003.
- Ali Zainal, *Dasar Dasar Hukum Perburuhan*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006.
- Basri & Amran, *Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006.
- Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, Deepublish Publisher, Yogyakarta, 2019.
- Devi Rahayu, *Hukum Ketenagakerjaan*, Scopindo Media Pustaka, Surabaya, 2019.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Rajawali, Jakarta, 2005.
- Dumairy, *Perekonomian Indonesia*, Erlangga, Jakarta, 2004.
- H.Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktek di Indonesia*, Prenadamedia Group, Jakarta, 2019.
- Harjidan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2013.
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 2005.

Kertasapoetra G, *Hukum Perburuan DiIndonesia*, Bina Aksara, Jakarta, 2003.

Muhammad Sadi, *Hukum Ketenagakerjaan DiIndonesia*, Kencana, Jakarta, 2020.

Parningotan Malau, *Perlindungan Hukum Pekerja Atau Buruh*, PT.Sofmedia, Medan, 2013.

Purwosutjipto, *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia*, Djambatan, Jakarta, 2015.

Sonny Taufan, *Ketenagakerjaan Indonesia*, CV.Rasi Terbit, Bandung, 2015.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2014.

Supramono Gatot, *Kedudukan Perusahaan*, Rineka Citra, Jakarta, 2007.

Suryatno R.B, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Karisma Publishing Group, 2009.

Zainal Asikin, *Dasar – Dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.

Zainal Asikin & Wira Pria Suhartana, *Pengantar Hukum Perusahaan*, Prenada Media Group, Jakarta, 2010.

B. Peraturan Perundang – undangan

Undang – undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja

Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan
Pemutusan Hubungan Kerja Kitab Undang Undang Hukum Perdata

C. Jurnal

Aulia Hamidah fauzia, *Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Dewn Pimpinan Wilayah Asosiasi Perusahaan Bongkar Muat Indonesia Sumatera Utara Terhadap Endang Tetriyana Dalam Perkara Nomor 688 K/PDT.SUS-PHI//2014*, Skripsi, 2014.

Indriani, *Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Perusahaan Ditinjau Daru Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmu Hukum Legal Opini, Vol. 3 No.03 Tahun 2015.

Lidia Febrianti, *Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, UIR Law Review, Vol.01 No.02 Tahun 2017, Hal. 85

D. Internet

<http://e-journal.uajy.ac.id/18456/3/HK121422.pdf>. Diakses tanggal 5 Agustus 2021 Jam 11.53 WIB.

https://www.google.co.id/books/edition/BUKU_AJAR/VF_UdwAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=buku+ketenagakerjaan&printsec=frontcover .Diakses tanggal 6 September 2021 Jam 23.00 WIB.