

BAB I

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang Permasalahan

Indonesia sebuah negara yang bersendikan pada cita hukum Pancasila adalah negara hukum kesejahteraan (*welfare state*) yang menjunjung tinggi dan melindungi harkat dan martabat setiap orang tanpa terkecuali, menuju masyarakat adil dan makmur. Artinya, negara mempunyai konsekuensi untuk menjamin terciptanya kesejahteraan bagi seluruh rakyatnya dalam berbagai bidang yang menyangkut kepentingan politik, ekonomi, hukum, pendidikan, sosial dan budaya sehingga terwujud masyarakat yang adil dan sejahtera dari segi materiel dan spiritual yang berlandaskan Pancasila. Perlindungan yang diamanahkan oleh konstitusi merupakan salah satu fungsi keberadaan negara untuk menjamin kesejahteraan bagi seluruh rakyatnya sebagaimana yang tertuang dalam pembukaan Undang-Undang Dasar tahun 1945 yaitu agar terbentuk kedaulatan negara Indonesia yang melindungi seluruh rakyat Indonesia yang bertujuan untuk kesejahteraan, mencerdaskan rakyat dan mengikuti ketertiban dunia internasional. Komitmen konstitusional ini menjadi landasan jaminan hak konstitusional untuk mendapatkan keadilan bagi seluruh warga negara.

Jaminanhak konstitusional tersebut terdapat pada Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar tahun 1945. Pasal 27 ayat (2) disebutkan bahwa setiap warga negara mempunyai hak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak. Pasal 28D ayat (2) disebutkan bahwa setiap orang mempunyai hak bekerja,

mendapatkan upah dan diperlakukan secara adil dan pantas di dalam sebuah hubungan kerja”.Frasa “setiap warga negara” dan frasa “setiap orang” menunjukkan bahwa, kedua pasal tersebut dimaksudkan berlaku bagi semua orang tanpa terkecuali.Tanggungjawab perlindungan dan pemenuhan atas hak konstitusional berada di pundak negara dan seharusnya dijamin oleh Undang-Undang sebagai konsekuensi perwujudan dari negara kesejahteraan (*welfare state*).Hal tersebut sebagaimana diamanahkan oleh Pasal 28 I ayat (4) dan ayat (5) Undang-Undang Dasar tahun 1945 yang menegaskan bahwa perlindungan, memajukan, menegakan, dan untuk melindungi hak asasi manusia yang sesuai dengan asas negara hukum merupakan tanggungjawab negara oleh karena itu pelaksanaan hak asasi manusia telah diatur di dalam undang-undang.

Dasar negara Pancasila beserta Undang-Undang Dasar tahun 1945 memberikan landasan filosofis yang menetapkan sebuah keharusan kepada negara agar memudahkan orang mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Hal tersebut dapat terwujud dengan pembangunan infrastruktur dalam rangka menyediakan lapangan pekerjaan dan sistem hukum ketenagakerjaan yang diharapkan dapat memenuhi kepentingan-kepentingan pihak-pihak yang terlibat guna mewujudkan aspek penegakan hukum.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang lebih dikenal dengan sebutan Undang-Undang Cipta Kerja merupakan ketentuan terbaru mengenai tenaga kerjadan merupakan uraian dari Undang-Undang Dasar tahun 1945 sebagai konstitusi negaramaka harus mencerminkan amanah konstitusi dan menjamin hak konstitusional khususnya para pekerja/buruh. Undang-undang ini

hadir sebagai bentuk pemenuhan hak dan jaminan bagi pekerja di Indonesia agar bisa mendapatkan keadilan dan kesejahteraan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja merupakan payung hukum bagi pekerja/buruh tetapi ada permasalahan dalam proses rancangan hingga disahkannya Undang-Undang tersebut yaitu adanya kontroversi dan penolakan dari para pekerja/buruh. Pekerja/buruh, mahasiswa, hingga pelajar telah berkali-kali berdemonstrasi menolak undang-undang tersebut. Demonstrasi terjadi karena pemerintah melakukan perubahan pada undang-undang yang lama yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengenai pemutusan hubungan kerja.

Perubahan pasal-pasal terkait pemutusan hubungan kerja tersebut dianggap membawa kerugian terhadap buruh. Upaya pengurangan atau pelonggaran aturan hukum ketenagakerjaan dengan mengorbankan perlindungan bagi buruh dianggap langkah keliru dan berdasarkan logika yang keliru. Beberapa revisi Pasal dalam Bab Ketenagakerjaan seharusnya menambah perlindungan buruh tetapi justru menguranginya. Perubahan pasal-pasal tersebut tentu akan berpengaruh terhadap hak yang didapatkan jika terjadi pemutusan hubungan kerja, hal tersebut menjadi pokok permasalahan dari demonstrasi yang telah dilakukan. Pekerja/buruh khawatir besarnya hak-hak yang diterima tidak sama lagi seperti yang diterima di dalam pengaturan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Terkait perubahan pasal-pasal tentang pemutusan hubungan kerja maka terdapat beberapa pasal di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang sudah dihapus yaitu Pasal 152, 154, 155, 158, 159, dan Pasal 161 sampai 172. Pasal yang diubah dan beberapa ketentuan pasalnya masih dipakai yaitu Pasal 151, 153, 156, 157, dan Pasal 160. Pasal yang ditambah yakni Pasal 151A, 154 A, dan Pasal 157A.

Banyaknya perubahan pasal yang telah diuraikan tersebut maka akan merubah sebagian aturan hukumnya. Perubahan pasal-pasal terkait pemutusan hubungan kerja akan membawa perubahan pada perjanjian kerja dan besarnya hak yang didapat buruh setelah putus hubungan kerja, yang terdiri dari uang pesangon, penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Walaupun terdapat banyak perubahan mengenai ketentuan pemutusan hubungan kerja yang sebelumnya ada di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang ini masih merupakan hukum positif, yang mana jika kita membahas tentang pemutusan hubungan kerja maka kita harus membaca Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja secara berdampingan.

Perubahan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait pemutusan hubungan kerja di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja akan membawa perubahan pada perjanjian kerja dalam sebuah hubungan kerja. Kenapa di sini perjanjian kerja menjadi faktor penting dan utama, karena sebelum seseorang melakukan hubungan kerja dengan orang lain maka harus dibuat sebuah perjanjian kerja terlebih dahulu, apakah dalam bentuk

seederhana yang dibuat secara lisan saja atau dibuat secara tertulis. Semua upaya tersebut dibuat dengan maksud untuk perlindungan dan kepastian hak dan kewajiban dari para pihak. Hubungan kerja yang merupakan pelaksanaan dari perjanjian kerja tersebut harus menjelaskan posisi para pihak yang akan memperlihatkan apa saja hak dan kewajiban pemberi kerja terhadap pekerja secara timbal balik.¹

Perjanjian kerja merupakan kesepakatan antara buruh dan majikan, perjanjian ini mempunyai tanda adanya upah atau gaji dan hubungan diperatas yakni hubungan terhadap pihak yang satu sebagai majikan yang berhak memberikan suruhan yang harus dipatuhi oleh pihak lain.² Wiwoho Soejono menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah hubungan hukum diantara buruh dengan majikan, atau perjanjian seseorang pada suatu pihak dengan pihak lainnya yakni majikan, untuk melakukan pekerjaan dengan memperoleh upah.³ Di dalam KUH Perdata perjanjian kerja merupakan sebuah perjanjian pihak yang satu, yakni buruh, mengikatkan dirinya dengan pihak lainnya, yakni majikan untuk waktu yang telah ditentukan melakukan pekerjaan dengan memperoleh upah.⁴ Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja adalah perjanjian pekerja/buruh dengan pengusaha yang memuat unsur syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua pihak.

¹Djumadi, 2004, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 8

²Maiyestati, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi 2010*, Bung Hatta University Press, Padang, hlm. 45

³Zainal Asikin dkk, 1997, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 220

⁴Hartono Widodo dan Judiantoro, 1992, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 9

Berdasarkan pengertian dari perjanjian kerja tersebut maka dapatlah kita ambil kesimpulan pekerjaan, yakni lapangan usaha seseorang dengan mengikatkan diri pada orang lain lalu mendapatkan upah sesuai dengan jerih payah dari pengerahan tenaganya untuk kepentingan orang lain dan dirinya sendiri. Dengan timbulnya kepentingan dalam pelaksanaan pekerjaan dari seseorang kepada orang lain inilah terciptanya hubungan kerja.

Hubungan kerja terjadi bila ada kata sepakat antara seseorang pencari kerja (yang telah diterima bekerja) dengan pengusaha/majikan (orang yang memberikan pekerjaan). Imam Soepomo mengatakan bahwa hubungan kerja ada setelah dibuat perjanjian kerja, disini buruh mengikatkan dirinya untuk melakukan pekerjaan dengan mendapatkan upah dan majikan mengikatkan dirinya untuk memperkerjakan buruh dengan memberi upah.⁵

Berdasarkan pengertian hubungan kerja tersebut maka dapat diketahui pertama, bahwa hubungan kerja ada setelah dibuatnya perjanjian kerja antara buruh dan pengusaha yang mengikatkan diri memperkerjakan buruh dengan mengupah buruh. Kedua, bahwa hubungan kerja tersebut telah menunjukkan kedudukan masing-masing pihak dalam proposinya, yakni unsur diperintah dan unsur memerintah dan pada dasarnya menimbulkan adanya hak dan kewajiban. Ketiga, bahwa adanya hubungan kerja karena adanya kesepakatan buruh dan majikan. Berdasarkan hal tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwa perjanjian kerja adalah faktor yang penting dan utama di dalam timbulnya hubungan kerja.

⁵*Ibid*, hlm. 19

Pemutusan hubungan kerja di antara pekerja dan pengusaha dikenal dengan istilah PHK dapat terjadi karena alasan berakhirnya waktu tertentu yang telah diperjanjikan di dalam perjanjian kerja, perselisihan antara buruh dengan majikan, meninggalnya buruh, dan penyebab yang lain. Putusnya hubungan kerja dapat disebabkan oleh banyak faktor yang berhubungan dengan kondisi bisnis perusahaan maupun perilaku karyawan. Pada intinya hal tersebut tidak sama dengan pengertian dipecat. Berdasarkan hal ini maka pemerintah turut campur dalam permasalahan hubungan kerja, agar berputarnya roda perekonomian nasional, terjaminnya ketertiban dalam masyarakat, dan untuk melindungi masyarakat yang lemah. Oleh karena hal tersebut maka undang-undang tidak memperbolehkan dilakukannya pemutusan hubungan kerja dengan sebab yang tidak diatur oleh hukum ketenagakerjaan.

Pemutusan hubungan kerja adalah telah berakhirnya hubungan kerja diantara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan karena keadaan tertentu.⁶ Berbicara tentang permasalahan pemutusan hubungan kerja maka perlu untuk diteliti lebih lanjut, karena pemutusan hubungan kerja dalam sebuah hubungan kerja termasuk masalah yang kompleks yang berkaitan dengan kelangsungan hidup manusia, serta berbagai aspek kehidupan. Pemutusan hubungan kerja berkaitan dengan pengangguran, kejahatan dan kesempatan kerja.

Pemutusan hubungan kerja mengakibatkan hilangnya pekerjaan seseorang atau individu yang berguna untuk memelihara dan mempertahankan kelangsungan hidupnya baik secara badaniah dan rohani. Dalam artian bila seseorang ingin

⁶Zainal Asikin dkk, *op.cit*, hlm. 139

mempertahankan kelangsungan hidupnya, jika tidak disertai usaha dengan bekerja maka itu merupakan hal yang tidak mungkin.

Putusnya hubungan kerja maka buruh dan keluarganya akan mendapat kesusahan karena tidak ada lagi pekerjaan sebagai sumber penghasilannya. Terjadinya pemutusan hubungan kerja membuat nasib para pekerja menjadi berantakan karena kehilangan mata pencarian mereka. Hal ini merupakan sesuatu yang sangat menakutkan bagi pekerja/buruh. Putusnya hubungan kerja dari sudut pandang buruh merupakan awal dari sebuah pengakhiran. Awal dari berakhirnya pekerjaan, penghasilan untuk memenuhi kebutuhan keluarga, dan penghasilan untuk membiayai pendidikan anak-anak.

Setiap individu mempunyai hak untuk memiliki sebuah pekerjaan, dan terus bekerja artinya individu tersebut tidak diputuskan hubungan kerjanya dikemudian hari. Maka dari itu hendaknya pemutusan hubungan kerja menjadi langkah terakhir yang harus ditempuh.

Persoalan pemutusan hubungan kerja yang paling utama adalah dimana pengusaha ingin memberhentikan buruh bekerja, akan tetapi buruh masih ingin tetap bertahan pada pekerjaannya tersebut. Permasalahan utama terletak pada kekuatan pengusaha untuk memberhentikan buruh, berlawanan dengan kelemahan buruh untuk mempertahankan pekerjaannya.

Berakhirnya hubungan kerja memberikan kejutan ekonomi yang substansial bagi seorang pekerja/buruh sementara bagi pengusaha, besarnya kejutan ini tergantung pada jumlah dan bagaimana reaksi pekerja/buruh tersebut. Bagi pengusaha dengan

dilakukanya pemutusan hubungan kerja termasuk suatu kerugian karena harus memberhentikan tenaga kerjanya yang sudah berpengalaman. Namun hal tersebut harus dilakukan untuk mempertahankan perusahaan agar tetap berjalan, dan untuk menghindari akibat yang lebih besar lagi.

Dengan demikian, terjadinya pemutusan hubungan kerja selain membuat kesusahan dan kecemasan bagi pekerja tetapi juga akan membuat kesusahan dan kecemasan pengusaha. Dari akibat yang ditimbulkannya maka pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh harus berusaha supaya pemutusan hubungan kerja tidak dilakukan. Sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja, pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah, harus bekerjasama jangan sampai dilakukan pemutusan hubungan kerja. Ketiga aspek tersebut harus mampu menjalin kerjasama untuk mengantisipasi terjadinya pemutusan hubungan kerja. Terkait hal ini, pemerintah sudah membuat aturan tentang pemutusan hubungan kerja tersebut yang mana peraturan pelaksanaanya selalu disesuaikan dengan permasalahan yang ada di dalam bidang ketenagakerjaan dengan tujuan untuk melindungi tenaga kerja, dan memberikan perhatian kepada pengusaha dalam melawan perubahan perekonomian.

Berdasarkan yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa pemutusan hubungan kerja akan membawa kesulitan bagi seseorang dan keluarganya. Secara status, seseorang yang terkena pemutusan hubungan kerja tidak lagi menyandang predikat sebagai pekerja di tempatnya bekerja semula. Maka dari itu jika dinilai dari lamanya bekerja dan laba yang sudah diperoleh oleh perusahaan dari pekerjaan yang dilakukan, layaklah kemudian pekerja/buruh tersebut memperoleh

apa yang menjadi haknya. Hal ini untuk menolong atau setidaknya-tidaknya memperkecil beban setelah diputuskan hubungan kerjanya. Peraturan perundang-undangan telah mengatur agar pengusaha membayarkan hak yang sangat krusial bagi pekerja/buruh itu yakni hak atas pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak yang seharusnya diterima.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “PERBANDINGAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA”.

B. Rumusan Permasalahan

1. Bagaimana perbandingan prosedur pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja?
2. Apa perbedaan hak-hak yang diterima oleh pekerja setelah dilakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis perbandingan prosedur pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

2. Untuk menganalisis perbedaan hak-hak yang diterima oleh pekerja setelah dilakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

D.Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu hukum khususnya Hukum Tata Negara, bahan referensi, dan rujukan dalam melakukan penelitian perspektif yang berbeda dimasa mendatang.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi saran untuk pengusaha dan pekerja/buruh dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK) di perusahaan.

E.Kerangka Teoritis dan Kerangka Konseptual

1.KerangkaTeoritis

Kerangka teoritis merupakan kumpulan premis ilmiah dari teori yang relevan, representatif dan mutakhir yang dipilih secara selektif untuk membangun kerangka pemikiran.Kerangka teoritis (*theotrical framework*) berisi tentang *grand theory* ataupun kumpulan teori serta hasil penelitian terdahulu yang digunakan

untuk menjawab tujuan penelitian secara teoritis.⁷ Dalam penelitian ini digunakan teori sebagai berikut:

1.1 Teori Positivisme

Teori positivisme menyebutkan bahwa kaedah aturan hukum hanya bersumber dari penguasa dan sumber itu adalah hukum yang sedang berlaku yang terpisah dari kaedah sosial, politik, perekonomian, masyarakat, dan kebudayaan.⁸

Menurut Hart, dari W.Friedman membedakan arti positivisme yakni:

1. Undang-undang merupakan perintah manusia;
2. Ikatan hukum dan moral tidak diperlukan atau hukum yang ada dan yang harus ada;
3. Manusia dari konsep hukum; (a) pantas diteruskan, dan (b) harus dibedakan penelitian historis dengan penelitian sosiologis, dan kritik atau apresiasi hukum.
4. Sistem hukum adalah sistem logis tertutup, putusan hukum yang tepat dihasilkan dengan logis dengan menentukan terlebih dahulu aturan hukumnya tanpa ada tuntutan sosial, kebijaksanaan, dan moral;

⁷Rini Dwiastuti, 2017, *Metode Penelitian Sosial Ekonomi Pertanian; Dilengkapi Pengenalan Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi Kuantitatif-Kualitatif*, Universitas Brawijaya Press, Malang, hlm. 100-101. Diakses melalui <https://books.google>. Pada tanggal 21 Desember 2020 pukul 15.00 WIB

⁸Ishag, 2012, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 115

5. Penilaian moral tidak dapat diberikan atau dipertahankan, seperti kenyataan, alasan yang masuk akal, petunjuk atau bukti.⁹

Aliran ini dicetuskan oleh John Austin dengan teorinya yang berjudul *Analytical Jurisprudence* (ajaran hukum analitis). Austin menyebutkan hukum adalah perintah dari orang yang menduduki kekuasaan paling tinggi atau kedaulatan. Hukum merupakan perintah yang diberikan untuk mengatur orang berfikir, perintah tersebut dilaksanakan oleh orang berfikir yang memegang dan mempunyai kekuasaan. Hukum sebagai suatu sistem yang masuk akal, tidak berubah dan bersifat tertutup. Hukum dipisahkan dari rasa adil, tidak berdasarkan nilai baik dan buruk tapi berdasarkan kekuasaan tertinggi.

Hukum dibagi kedalam 2 (dua) jenis yakni:

1. hukum yang diciptakan Tuhan
2. hukum yang dibuat manusia

Hukum yang dibuat oleh manusia dibagi atas 2 (dua) yakni:

1. hukum yang sebenarnya
2. hukum yang tidak sebenarnya.¹⁰

Hukum yang sebenarnya disebut dengan istilah hukum yang berlaku sekarang, yaitu hukum yang dibuat oleh pemerintah, seperti undang-undang, peraturan pemerintah, dan hukum yang dibuat oleh masyarakat secara individu, yang bisa dipakai untuk menjalankan hak-hak yang diberikan kepada masyarakat tersebut.

⁹*Ibid*, hlm. 206

¹⁰*Ibid*, hlm. 207

Seperti hak wali terhadap orang yang berada di bawah perwalian, hak curator terhadap badan atau orang dalam *curatele*.

Hukum yang tidak sebenarnya, adalah hukum yang tidak memenuhi persyaratan sebagai hukum. Jenis hukum ini tidak dibuat oleh pemerintah atau lembaga yang berwenang. Misalnya ketentuan yang dibuat oleh himpunan atau lembaga-lembaga tertentu dalam bidang keolahragaan, dan mahasiswa.

Hukum yang sebenarnya mengandung empat unsur, yakni perintah, sanksi, kewajiban, dan kedaulatan. Ketentuan yang tidak mengandung keempat unsur tersebut bukanlah hukum yang berlaku sekarang, tetapi hanya sebuah moral positif.

Unsur perintah ini berarti pihak yang satu mengharuskan pihak lain mengerjakan suatu hal atau tidak mengerjakan suatu hal. Pihak yang menjalankan perintah akan mendapat penderitaan jika perintah tersebut tidak dipatuhi. Penderitaan ini adalah sebuah sanksi. Perintah itu merupakan perbedaan kewajiban terhadap yang diperintah, dan ini dapat terlaksana jika yang memerintah itu adalah pihak yang berdaulat berupa seorang atau sekelompok orang.

Ajaran pokok Austin dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Tidak berkaitan dengan nilai baik buruk, karena penilaian ini berada di luar bidang hukum.
2. Kaidah moral secara yuridis tidak penting bagi hukum, walaupun diakui pengaruhnya oleh masyarakat.

3. Pendapatnya bertolak belakang dengan ajaran hukum alam, dan mazhab sejarah.
4. Hakikat hukum adalah perintah. Semua hukum positif merupakan perintah dari penguasa/yang berdaulat.
5. Kedaulatan tidak perlu dipermasalahkan sebab berada dalam ruang lingkup dunia politik/sosiologi. Seharusnya ini dianggap sesuatu yang telah ada dalam kenyataan.
6. Ajaran Austin dan aliran hukum positif tidak memberikan tempat bagi hukum yang hidup dalam masyarakat.¹¹

1.2. Teori Etis

Di dalam Teori Etis hukum itu dilihat sebagai perwujudan dari sebuah keadilan yang sangat tinggi di dalam ketertiban masyarakat. Dengan kata lain, hukum adil jika dipergunakan kepada semua kasus sesuai dengan isi yang terkandung di dalam peraturan tersebut. Peraturan umum adalah tidak adil jika digunakan pada sebuah kasus dan tidak digunakan pada sebuah kasus lain yang sama.¹²

Keadilan merupakan penegakan aturan hukum positif melalui pelaksanaannya yang sesuai dengan isi dari aturan hukum positif tersebut, keadilan disini adalah keadilan menurut hukum. Perbuatan seseorang adil atau tidaknya menurut hukum, berarti perbuatan tersebut sesuai atau tidaknya dengan suatu norma hukum yang dianggap benar oleh subjek yang menilainya, karena norma ini termasuk kedalam tata hukum positif.

¹¹*Ibid*, hlm. 207-208

¹²*Ibid*, hlm. 8

Aristoteles membagi keadilan menjadi keadilan distributif dan keadilan korektif. Keadilan distributif menunjuk kepada pembagian barang atau jasa kepada setiap orang sesuai dengan derajatnya di dalam masyarakat. Hal yang menjadi penilaian adil adalah jika setiap orang memperoleh apa yang menjadi haknya secara wajar sesuai dengan pendidikan, derajat, dan kemampuannya, yang menjadi tuntutan disini bukan kesamaan akan tetapi perimbangan.

Keadilan korektif merupakan keadilan yang memberikan setiap orang sama banyak tanpa harus melihat jasanya. Di dalam masyarakat keadilan tersebut merupakan kewajiban setiap orang terhadap sesamanya, dan hal yang menjadi tuntutan adalah sebuah kesamaan. Jadi adil disini apabila setiap orang diperlakukan sama tanpa harus melihat derajatnya.

Berdasarkan penjelasan dari kedua teori diatas maka untuk menjawab rumusan permasalahan di dalam penelitian ini maka digunakanlah teori positivisme yang dikemukakan oleh Jhon Austin.

2. Kerangka Konseptual

Untuk memberi pemahaman yang sama terhadap penelitian ini perlu dirumuskan kerangka konseptual sebagai berikut:

2.1. Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan hubungan buruh dan majikan sesudah dibuat perjanjian kerja, yakni perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan

memperoleh upah, dan majikan menyatakan kemampuannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah. Perjanjian kerja tersebut tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan yang sudah dibuat antara pengusaha dengan serikat buruh dan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.

Hubungan kerja ini merupakan pengganti untuk istilah hubungan perburuhan. Namun demikian, sebelum keluarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam dekade 2000-an mulai dikenal istilah hubungan industrial. Konsepsi hubungan industrial ini lahir setelah diadakan Seminar Nasional, yang dilaksanakan pada tahun 1974 yang diikuti oleh berbagai kalangan, yakni pekerja, pengusaha, pemerintah maupun cendekiawan. Dalam seminar tersebut telah dilahirkan suatu Konsensus Nasional tentang Hubungan Perburuhan Pancasila pada tanggal 7 Desember 1974 di Jakarta. Seminar tersebut pada mulanya didasarkan atas pidato Presiden Soeharto di depan sidang Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), pada tanggal 16 Agustus 1974, yang menekankan perlunya dipikirkan hubungan antara pekerja dan pengusaha itu di dalam alam Pancasila.

Alasan mengganti istilah hubungan perburuhan atau hubungan kerja kepada hubungan industrial karena hubungan perburuhan adalah terjemahan dari kata *labour relation* dimana sebelumnya mengulas permasalahan hubungan pekerja dan pengusaha saja. Akan tetapi disadari bahwa hubungan pekerja dan pengusaha bukan masalah yang berdiri sendiri tapi saling berhubungan dengan bidang ekonomi, politik, budaya, dan lain-lainnya. Maka dari itu munculah istilah *industrial relation* yang berarti hubungan industrial yang memiliki ruang lingkup

yang lebih luas. Ada beberapa definisi dari hubungan kerja ini, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hubungan kerja adalah aktifitas menghimpun tenaga/jasa seseorang untuk kepentingan pengusaha/majikan sesuai dengan kesepakatan perjanjian kerja.¹³
2. Hubungan kerja adalah suatu hubungan yang muncul antara pengusaha dan pekerja karena dibuatnya perjanjian untuk waktu tertentu dan waktu tidak tertentu.¹⁴
3. Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Dengan demikian hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal mengenai:

1. pembuatan perjanjian kerja
2. kewajiban pekerja
3. kewajiban pengusaha
4. berakhirnya hubungan kerja
5. cara penyelesaian perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan.¹⁵

¹³Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik Di Indonesia*, Kencana, Jakarta, hlm. 68

¹⁴*Ibid*

¹⁵*Ibid*

Berdasarkan ketentuan-ketentuan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja mempunyai empat unsur antara lain:

a. Pekerjaan

Sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja maka pekerja harus mengerjakan pekerjaan sesuai dengan isi perjanjian kerja. Pada prinsipnya pekerjaan tersebut harus dilakukan oleh orang yang ikut dalam perjanjian kerja tanpa bisa digantikan oleh orang di luar dari perjanjian tersebut.

b. Upah

Setelah pekerja mengerjakan pekerjaan yang diperintahkan oleh majikan sesuai dengan apa yang ada di dalam perjanjian kerja maka pekerja tersebut pantas menerima upahnya.

c. Dibawah perintah orang lain

Di dalam mengerjakan pekerjaan, pekerja harus patuh pada perintah orang lain yakni orang yang memberikan pekerjaan atau majikan.

d. Waktu tertentu

Pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja harus sesuai dengan waktu yang ada dalam perjanjian kerja atau undang-undang. Pekerjaan tidak boleh dilakukan sepanjang hidup pekerja tetapi untuk jangka waktu tertentu.¹⁶

Syarat-Syarat Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 1320 KUH Perdata syarat perjanjian kerja adalah:¹⁷

¹⁶Maiyestati, *op.cit*, hlm. 46

- a. sepakat
- b. cakap
- c. hal tertentu
- d. sebab yang halal

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu Pasal 4 syarat-syarat perjanjian kerja adalah sebagai berikut:¹⁸

- a. kemauan kedua belah pihak
- b. kecakapan pihak untuk membuat suatu perjanjian
- c. pekerjaan
- d. tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum serta kesusilaan

Menurut Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan syarat-syarat perjanjian kerja sebagai berikut:¹⁹

- a. sepakat
- b. cakap
- c. pekerjaan
- d. tidak bertentangan dengan ketertiban masyarakat, norma susila, dan undang-undang.

Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

¹⁷*Ibid*, hlm. 47-48

¹⁸*Ibid*, hlm. 48

¹⁹*Ibid*

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu

Menurut Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dilakukan pada pekerjaan yang bersifat tetap, dilakukan pada pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat, serta kegiatannya akan selesai dalam jangka waktu tertentu, bisa diperpanjang atau diperbaharui, memiliki syarat berupa jangka waktu tertentu paling lama diadakan untuk jangka waktu dua tahun, bisa diperpanjang hanya untuk satu kali dengan lamanya tahun, dan bisa diperbaharui hanya untuk satu kali paling lama dua tahun.

2. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu

Pasal 1603 g ayat (1) KUH Perdata menjelaskan jika lama hubungan kerja tersebut tidak dijelaskan di dalam perjanjian atau peraturan majikan, undang-undang, dan kebiasaan, berarti hubungan kerja tersebut diadakan untuk waktu tidak tertentu.²⁰ Perjanjian kerja waktu tidak tertentu bisa mensyaratkan masa percobaan. Jika perjanjian ini dibuat secara lisan maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi buruh.

3. Perjanjian kerja persaingan atau *concurrentie beding*

Menurut Pasal 1601 x ayat (10) KUH Perdata perjanjian kerja persaingan merupakan perjanjian majikan dan buruh, dimana buruh merupakan pihak yang

²⁰*Ibid*, hlm. 52

dibatasi dalam kekuasaannya untuk setelah berakhirnya hubungan kerja dan bekerja dengan suatu cara tertentu. Perjanjian tersebut hanya sah jika dibuat dalam perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan dengan seorang buruh dewasa.²¹

4. Perjanjian kerja di rumah

Menurut M.G Rood perjanjian kerja di rumah adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, pekerja membuat suatu persetujuan dengan pihak lain, yaitu orang yang memberi pekerjaan, si majikan, untuk di bawah pengawasan majikan melakukan pekerjaan di rumah dengan upah yang sudah disepakati.²²

5. Perjanjian kerja laut

Perjanjian jenis ini diberikan keistimewaan jika terjadi suatu perselisihan dan pemutusan hubungan kerja, yang bisa mengesampingkan ketentuan umum dari Bab 7A Buku ke III KUH Perdata yang mengatur perjanjian kerja pada umumnya. Perjanjian kerja laut diatur berdasarkan Pasal 395 KUH Dagang yaitu perjanjian yang dibuat pengusaha kapal dengan buruh, yang mana pihak buruh menyanggupi di bawah perintah pengusaha melakukan pekerjaan untuk mendapatkan upah, sebagai nahkoda atau anak buah kapal.²³ Karena perjanjian ini diatur oleh KUH Dagang sehingga berlakulah disini asas *Lex Specialis Derogate Lex Generaliy*. Hal

²¹*Ibid.* hlm.52-53

²²*Ibid.*, hlm. 53

²³*Ibid.*, hlm. 56

ini berbeda dari perjanjian yang lainya karena sifat dan kondisi yang dijadikan objek dari perjanjian kerja di laut, mempunyai kelainan dan kekhususan tersendiri jika dibandingkan dengan jenis perjanjian kerja lainya. Tempat bekerjanya adalah di suatu kapal yang tidak menetap disuatu tempat tertentu sehingga tidak bisa ditentukan daerah tujuan dan dimana tempat perselisihannya terjadi.

2.2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah telah berakhirnya suatu hubungan kerja karena sesuatu hal yang berakibat berakhir juga hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja menurut Sendjun H Manulang ada empat, antara lain: pertama, *Termination*, yaitu pemutusan hubungan kerja karena habisnya kontrak kerja. Kedua, *Dismissal*, yaitu pemutusan hubungan kerja karena pekerja tidak mematuhi aturan perusahaan. Ketiga, *Redundancy*, yaitu pemutusan hubungan kerja karena perusahaan mengganti semua peralatan proses produksi dengan mesin-mesin berteknologi canggih dan baru yang cukup dioperasikan oleh beberapa pekerja/buruh saja, sehingga berdampak pada memberhentikan pekerja/buruh. Keempat, *Retrenchment*, yaitu pemutusan hubungan kerja yang berhubungan dengan masalah ekonomi, sehingga perusahaan tidak bisa untuk membayar gaji pekerja/buruh.²⁴

²⁴Sendjun H. Manulang, 1990, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 107

Menurut Sedarmayanti pemutusan hubungan kerja adalah suatu kondisi tidak bekerjanya lagi pekerja/buruh pada suatu perusahaan karena hubungan kerja antara yang bersangkutan dengan perusahaan terputus, atau tidak diperpanjang lagi. Maka pemutusan hubungan kerja akan menimbulkan berbagai implikasi dan resiko. Dari pihak perusahaan, pemutusan hubungan kerja melahirkan implikasi dan resiko antara lain:

1. melepas pekerja/buruh yang sudah berpengalaman, loyal dan setia
2. produksi terhenti sementara akibat pemutusan hubungan kerja
3. perusahaan harus mencari pekerja/buruh baru untuk melakukan perekrutan pekerja/buruh baru.
4. perlu dikeluarkan biaya baru untuk melakukan perekrutan pekerja/buruh baru
5. pekerja/buruh baru belum tentu menghasilkan kerja sebaik pekerja/buruh yang terkena PHK

Sedangkan dari pihak pekerja/buruh, PHK akan melahirkan implikasi dan resiko sebagai berikut:

1. untuk membiayai keluarga, penghasilan yang diterima berkurang bahkan hilang sama sekali
2. muncul situasi tidak menyenangkan karena harus menganggur
3. harga diri menjadi berkurang apabila selama ini memangku sebuah jabatan
4. relasi (hubungan) dengan teman-teman sekerja putus

5. mencari pekerjaan baru tidak mudah.²⁵

Jenis-Jenis PHK

1. PHK oleh majikan

PHK jenis ini dapat terjadi dikarenakan kesalahan buruh itu sendiri ataupun karena keadaan perusahaan. Adapun prosedur PHK oleh majikan sebagai berikut:

- a. dilakukannya segala daya upaya oleh pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah supaya pemutusan hubungan kerja tidak terjadi.
- b. Jika pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja tersebut diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh
- c. Jika pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja tersebut maka penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan dengan cara perundingan bipartite antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh
- d. Jika perundingan bipartite tidak menghasilkan kesepakatan maka pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.²⁶

2. PHK demi hukum

²⁵Luis Marsinah, 2019, *Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*, Deepublish, Yogyakarta, hlm. 81. Diakses melalui <https://books.google.co.id/books>. Pada tanggal 25 Desember 2020 pukul 13.30

²⁶Pasal 151 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

PHK demi hukum terjadi tanpa adanya perbuatan yang datang dari majikan atau buruh. PHK tersebut dapat terjadi dalam hal sebagai berikut:

- a. Dalam sebuah perjanjian kerja untuk waktu tertentu

Perjanjian kerja jenis ini akan berakhir jika waktu tertentu yang ada di dalam perjanjian tersebut telah berakhir, berakhir sesudah dilakukan perpanjangan dan pembaharuan perjanjian kerja.

- b. Jika buruh meninggal dunia

Perjanjian kerja berakhir waktunya jika buruh meninggal dunia.²⁷

3. PHK oleh buruh

Pemutusan hubungan kerja jenis ini bisa terjadi jika buruh dalam masa percobaan kerja, melakukan pengunduran diri dari pekerjaannya, memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya waktu tertentu di dalam sebuah perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan karena adanya hal tertentu.²⁸

4. PHK oleh pengadilan

Pengadilan Negeri akan menetapkan PHK jika pihak majikan ataupun buruh mengajukan permohonan pembatalan perjanjian kerja kepada pengadilan. Hal ini

²⁷Maiyestati.*op.cit*, hlm. 116

²⁸F.X. Djumialdji, 2005, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 46-47

terjadi karena adanya alasan mendesak dan penting yang datang dari pihak majikan ataupun buruh.²⁹

2.3.Undang-Undang

Umar Said berpendapat bahwa undang-undang materiel adalah ketetapan penguasa atau peraturan yang isinya mengikat secara umum.³⁰ Undang-undang dalam arti formal adalah setiap ketetapan penguasa karena prosedur terjadinya atau pembentukannya dan bentuknya dinamakan undang-undang.³¹

Menurut Soerjono Soekanto undang-undang dalam arti materiel adalah peraturan tertulis yang berlaku umum dan dibuat oleh penguasa pusat maupun daerah yang sah..³²

Menurut Buys undang-undang adalah suatu peraturan negara yang mempunyai kekuatan hukum yang mengikat diadakan dan dipelihara oleh penguasa negara. Undang-undang mempunyai dua arti yaitu undang-undang dalam arti formal yakni setiap keputusan pemerintah yang merupakan undang-undang karena cara pembuatannya (dibuat oleh pemerintah bersama-sama dengan parlemen), undang-undang dalam arti materiel yakni setiap keputusan pemerintah yang menurut isinya mengikat langsung setiap penduduk.³³

2.4.Pekerja

²⁹Maiyestati, *op.cit*, hlm. 118

³⁰Umar Said Sugiarto, 2014, *Pengantar Hukum Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.43

³¹*Ibid*

³²Soerjono Soekanto, 2005, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 11

³³C.S.T Kansil, 2000, *Hukum Tata Negara Republik Indonesia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 33

Pekerja menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2.5. Pekerja Anak

Pekerja anak menurut ILO (*International Labour Organization*)/IPEC (*International Programme On The Elimination Of Child Labour*) adalah anak yang bekerja pada semua jenis pekerjaan yang membahayakan atau mengganggu fisik, mental, intelektual dan moral.³⁴

F. Metode Penelitian

Berdasarkan kerangka teoritis dan rumusan permasalahan dalam penelitian ini, maka metode penelitian ini adalah:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis lakukan merupakan penelitian hukum doktrinal. Penelitian doktrinal adalah penelitian hukum yang mempelajari hukum tertulis dari berbagai perspektif yakni perspektif teori, sejarah, filosofi, perbandingan hukum, struktur dan komposisi hukumnya, ruang lingkup dan isinya, kesesuaian, penjelasan secara umum dan pasal demi

³⁴Diakses melalui <https://www.slideshare.net/mobile/andisgrasi/tinjauan-pustaka-tentang-pekerja-anak>. Pada tanggal 13 Maret 2021 pukul 15.30 WIB

pasal, formalitas dan daya ikat suatu undang-undang, serta bahasa yang digunakan, tetapi tidak mempelajari pelaksanaannya.³⁵

2. Sifat Penelitian

Pendekatan yang digunakan di dalam penelitian ini yakni pendekatan perundang-undangan. Pendekatan perundang-undangan merupakan pendekatan yang menggunakan legislasi dan regulasi yang bergantung kepada bahan hukum, baik itu bahan hukum primer, sekunder, dan tertier.

3. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini diperlukan berbagai data yang berasal dari literatur yang berhubungan dengan penelitian.

Dalam penelitian ini digunakan data sekunder yang terdiri dari:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yakni bahan hukum yang memiliki kekuatan hukum mengikat.³⁶ Bahan hukum primer yang diperlukan di dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

³⁵Ani Purwati, 2020, *Metode Penelitian Hukum Teori dan Praktek*, Jakad Media Publishing, Surabaya, hlm. 20. Diakses melalui <https://books.google.co.id/books>. Pada tanggal 16 April 2021 pukul 10.30 WIB

³⁶Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, 1994, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 13

4. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang menjelaskan tentang bahan hukum primer, seperti rancangan undang-undang, hasil penelitian, karya dari kalangan hukum dan seterusnya.³⁷

c. Bahan Hukum Tertier

Bahan hukum tertier adalah bahan hukum yang menjelaskan tentang bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus.³⁸

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dipakai adalah analisis kualitatif. Analisis data kualitatif adalah analisis atau pengkajian secara ilmiah berdasarkan teori dan pendapat para pakar/ahli yang relevan dengan aspek yang diteliti, dan aturan perundang-undangan yang berlaku.³⁹ Data yang dianalisis secara sistematis akan menghasilkan suatu kesimpulan dalam pembuatan tesis ini.

³⁷ *Ibid*, hlm. 13

³⁸ Ishag, *op.cit*, hlm. 115

³⁹ Agustinus Kastanya dkk, 2019, *Kajian Dampak Perhutanan Sosial Wilayah Maluku-Papua*, Program Studi Manajemen Hutan Pps UNPATTI, Ambon, hlm. 41. Diakses melalui <https://books.google.co.id/books>. Pada tanggal 17 Januari 2021 pukul 21.30 WIB