

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MENGALAMI
CIDERA JANJI TANPA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
(STUDI PUTUSAN NOMOR 205/PDT.SUS-PHI/2020/PN MDN)**

SKRIPSI

Disusun Dalam Rangka Pemenuhan Tugas Akhir Mahasiswa

Disusun Oleh:

QHAIRANI

NPM. 2106200026



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**

FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003
https://umsu.ac.id rektor@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata -1 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam Sidangnya yang diselenggarakan pada hari **Senin**, Tanggal **21 April 2025**, Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah Mendengar, Melihat, Memperhatikan, Menimbang :

MENETAPKAN

NAMA : QHAIRANI
NPM : 2106200026
PRODI / BAGIAN : HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG
MENGALAMI CIDERA JANJI TANPA PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA (STUDI PUTUSAN NOMOR
205/PDT.SUS-PHI/2020/PN MDN)

Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium Dengan Predikat **Istimewa**
() Lulus Bersyarat, memperbaiki / Ujian Ulang
() Tidak Lulus

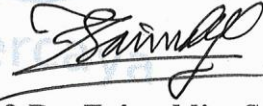
Setelah lulus dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar **Sarjana Hukum (SH)** Dalam Bagian **Hukum Perdata**

PANITIA UJIAN

Ketua

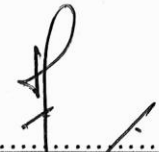
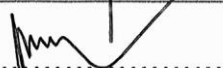
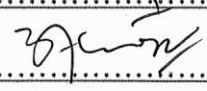
Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Faisal, S.H., M.Hum
NIDN : 0122087502


Assoc. Prof. Dr. Zainuddin, S.H., M.H
NIDN : 0118047901

Anggota Penguji :

1. Dr.Rachmad Abduh, S.H., M.H.
2. Muklis, S.H., M.H.
3. Assoc. Prof. Dr. Hj. Masitah Pohan, S.H, M.Hum

1. 
2. 
3. 

FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003
https://umsu.ac.id rektor@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Strata 1 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Bagi :

NAMA : QHAIRANI
NPM : 2106200026
PRODI/BAGIAN : HUKUM / HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG
MENGALAMI CIDERA JANJI TANPA PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA (STUDI PUTUSAN NOMOR
205/PDT.SUS-PHI/2020/PN MDN)
PENDAFTARAN : KAMIS, 17 APRIL 2025

Dengan diterimanya skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Skripsi Penulis berhak memakai gelar :

SARJANA HUKUM (S.H)

Diketahui
DEKAN FAKULTAS HUKUM

Disetujui
DOSEN PEMBIMBING



Assoc. Prof. Dr. FAISAL, S.H., M.Hum
NIDN. 0122087502



Assoc. Prof. Dr Hj Masitah Pohan, S.H, M.Hum.
NIDN. 0111116301



FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061) 6625474-6631003
https://umsu.ac.id rektor@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

BUKTI PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara telah menerima Pendaftaran Ujian Jurnal :

Nama : QHAIRANI
NPM : 2106200026
Prodi/Bagian : HUKUM / HUKUM PERDATA
Judul skripsi : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
YANG MENGALAMI CIDERA JANJI TANPA
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (STUDI PUTUSAN
NOMOR 205/PDT/SUS-PHI/2020/PN MDN)
Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Dr. Hj. Masitah Pohan, S.H, M.Hum

Selanjutnya layak untuk diujikan

Medan, 17 April 2025

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. FAISAL, S.H.M.Hum.
NIDN. 0122087502

Assoc. Prof. Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H
NIDN. 0118047901

FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003

<https://umsu.ac.id> rektor@umsu.ac.id [f umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Bila menjawab soal agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENETAPAN HASIL UJIAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Berdasarkan Berita Acara Ujian Skripsi yang dilaksanakan pada hari **Senin**, tanggal **21 April 2025**. Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dengan ini menetapkan bahwa :

Nama : QHAIRANI
NPM : 2106200026
Prodi/Bagian : HUKUM/ HUKUM PERDATA
Judul Skripsi : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MENGALAMI CIDERA JANJI TANPA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (STUDI PUTUSAN NOMOR 205/PDT.SUS-PHI/2020/PN MDN)
Penguji : 1. Dr. Rachmad Abduh, S.H., M.H NIDN. 0004127204
2. Muklis, S.H., M.H NIDN. 0114096201
3. Assoc. Prof. Dr. Hj. Masitah Pohan, S.H., M.Hum NIDN. 0111116301

Lulus, dengan nilai **A**, Predikat **Istimewa**

Oleh karenanya dinyatakan berhak menggunakan gelar **Sarjana Hukum (SH)**.

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. FAISAL, S.H. M.Hum.
NIDN. 0122087502



Assoc. Prof. Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H.
NIDN. 0118047901

PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG
MENGALAMI CIDERA JANJI TANPA PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA (STUDI PUTUSAN NOMOR
205/PDT.SUS-PHI/2020/PN MDN)
Nama : QHAIRANI
NPM : 2106200026
Prodi / Bagian : Hukum / Hukum Perdata

Skripsi tersebut diatas telah diujikan oleh Dosen Penguji Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada tanggal 21 April 2025.

Dosen Penguji

		
<u>Dr. Rachmad Abduh, S.H., M.H</u> NIDN : 0004127204	<u>Muklis, S.H., M.H</u> NIDN : 0114096201	<u>Assoc. Prof. Dr. Hj. Masitah Pohan, S.H., M.Hum</u> NIDN. 0111116301

**Disahkan Oleh :
Dekan Fakultas Hukum UMSU**



Assoc. Prof. Dr. Faisal, S.H., M.Hum
NIDN : 012287502



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menghadapi situasi agar meyakinkan
nomor dan tanggalnya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://fahum.umsu.ac.id>

fahum@umsu.ac.id

[fahum@umsu.ac.id](#)

[umsu.ac.id](#)

[umsu.ac.id](#)

[umsu.ac.id](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : QHAIRANI
NPM : 2106200026
PRODI/BAGIAN : HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PELINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
YANG MENGALAMI CIDERA JANJI TANPA
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (STUDI
PUTUSAN NOMOR 205/PDT.SUS-PHI/2020/PN MDN)

DISETUJUI UNTUK DISAMPAIKAN KEPADA
PANITIA UJIAN SKRIPSI

Medan, 26 Maret 2025

DOSEN PEMBIMBING

(Assoc. Prof. Dr. Hj. MASITAH POHAN, S.H.,

M.Hum)

NIDN: 0111116301



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061) 6625474-6631003
 <https://umsu.ac.id>  rektor@umsu.ac.id  [umsu](https://www.facebook.com/umsu)  [umsu](https://www.instagram.com/umsu)  [umsu](https://www.twitter.com/umsu)  [umsu](https://www.youtube.com/umsu)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : QHAIRANI
NPM : 2106200026
PRODI/BAGIAN : HUKUM/ HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG MENGALAMI CIDERA JANJI TANPA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (Studi Putusan Nomor 205/Pdt.Sus-PHI/2020/PN MEDAN)

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa Skripsi yang saya tulis secara keseluruhan adalah hasil penelitian karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila ternyata di kemudian hari skripsi ini diketahui merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Medan, 30 April 2025
Saya yang menyatakan,



QHAIRANI
NPM. 2106200026



UNDANGAN UJIAN TUGAS AKHIR

Nomor : 840/II.3.AU/UMSU-06/F/2025

Hari/Tanggal : **SENIN, 21 APRIL 2025**
Waktu : **08.30-12.00**

Prog. Studi : Hukum
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Hukum UMSU
Jl. Kapten Mukhtar Basri No.03 Telp. (061) 6624567

NO	NAMA/NPM	DOSEN PENGUJI TUGAS AKHIR		JUDUL TUGAS AKHIR	BAGIAN	KET.
		PEMBIMBING	PENGUJI UTAMA			
21	PADILAH RAHMAYANI BR. HOMBING 2106200353 110-SH-2024	1 Dr. ATIKAH RAHMI, S.H., M.H.	1 Dr. NURHILMIYAH, S.H., M.H. 2 MIRSA ASTUTI, S.H., M.H.	PERAN DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK SEBAGAI MEDIATOR DALAM MENANGANI KASUS PEREBUTAN HAK ASUH ANAK PASCA PERCERAIAN	HUKUM ACARA	SKRIPSI
22	MIPTAHUL KHAIRI 2006200248 111-SH-2024	1 Assoc. Prof. Dr. FARID WAJDI, S.H., M.Hum.	1 M. IQBAL, S.Ag., M.H. 2 Assoc. Prof. Dr. Hj. MASITAH POHAN, S.H., M.Hum.	ANALISIS HUKUM PERTIMBANGAN HAKIM DALAM PEMBERIAN IZIN DISPENSASI PERKAWINAN DI BAWAH UMUR (STUDI KASUS DI MAHKAMAH SYARIAH KUTACANE)	HUKUM PERDATA	SKRIPSI
23	QHAIRANI 2106200026 112-SH-2024	1 Assoc. Prof. Dr. Hj. MASITAH POHAN, S.H., M.Hum.	1 Dr. RACHMAD ABDUH, S.H., M.H. 2 MUKLIS, S.H., M.H.	PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MENGALAMI CIDERA JANJI TANPA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (STUDI PUTUSAN NOMOR 205/PDT-SUS-PHI/2020/PN.MDN)	HUKUM PERDATA	SKRIPSI
24	MULYA ARDIANSYAH RAMBE 2006200317 113-SH-2024	1 Dr. LILAWATI GINTING, S.H., M.Kn.	1 Dr. MUHAMMAD SYUKRAN YAMIN LUBIS, S.H., C.N., M.Kn. 2 Assoc. Prof. Dr. R. JULI MOERTIONO, S.H., M.Kn., M.H.	IMPLIKASI HUKUM DARI PEMBATALAN HIBAH DALAM KONTEKS PERSELISIHAN KELUARGA	HUKUM PERDATA	SKRIPSI
25	AFRITA DEWI 2106200047 114-SH-2024	1 Assoc. Prof. Dr. FARID WAJDI, S.H., M.Hum.	1 ERWIN ASMADI, S.H., M.H. 2 Dr. ISMAIL KOTO, S.H., M.H.	ASPEK HUKUM PIDANA AKIBAT KETIDAKDAN PERSETUJUAN YANG DIINFORMASIKAN SAAT MELAKUKAN TINDAKAN MEDIS	HUKUM PIDANA	SKRIPSI

Medan, 21 Syawal	1446 H
19 April	2025 M



Sekretaris

Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H.

Ketua

Dr. FAISAL, S.H., M.Hum.



Ditandatangani Oleh:
 a.n. Rektor
 Wakil Rektor I

Prof. Dr. ~~ABU~~ ~~ABDUL~~ ~~ARIFIN~~, H., S.H., M.Hum.

Carátan :

1. Peserta sidang diharapkan berpakaian hitam putih, bagi laki-laki berdasi & jas warna hitam, perempuan berjilbab.
2. peserta sidang diharapkan hadir 30 menit sebelum acara dimulai, bila terlambat sidang yang bersangkutan diundak.
3. Bagi penguji yang tidak hadir pada saat sidang berlangsung, kedudukannya akan diganti

ABSTRAK

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MENGALAMI CIDERA JANJI TANPA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (STUDI PUTUSAN NOMOR 205/PDT.SUS-PHI/2020/PN MDN)

QHAIRANI

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja merupakan inti dari hubungan industrial. Hubungan antara pekerja atau buruh dan pengusaha merupakan hubungan timbal balik, maka ketika salah satu pihak mengerjakan kewajiban mereka maka hak pihak lainnya akan terpenuhi, begitu juga sebaliknya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaturan hukum mengenai hak-hak pekerja yang mengalami cidera janji tanpa pemutusan hubungan kerja menurut hukum positif yang ada di Indonesia, bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada Pekerja yang mengalami cidera janji tanpa pemutusan hubungan kerja dan pertimbangan hakim dalam putusan Nomor 205/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn tentang Pekerja yang mengalami cidera janji tanpa pemutusan hubungan kerja.

Jenis dan pendekatan penelitian ini dilakukan dengan hukum normatif, dimana hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertuliskan peraturan perundang-undangan (law in books) dengan sifat penelitian deskriptif, bersumber dari hukum Islam yaitu Al-Qur'an dan Hadist (Sunnah Rasul) dan didukung dari data sekunder dengan mengolah data dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

Berdasarkan hasil penelitian, dipahami bahwa Pengaturan hukum mengenai hak-hak pekerja yang mengalami cidera janji tanpa pemutusan hubungan kerja menurut hukum positif yang ada di Indonesia yaitu KUHPerdara, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. Bentuk-bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja yang mengalami cidera janji Pekerja dapat mengajukan protes secara langsung kepada pengusaha, Dalam hal cidera janji terjadi, pekerja berhak untuk menyelesaikan perselisihan melalui musyawarah atau mediasi secara bipartite, penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Pertimbangan Hakim dalam putusan nomor 205/pdt.sus-phi/2020/pn mdn Majelis Hakim menetapkan, kepada RSU Sari Mutiara berkewajiban memberikan hak-hak Penggugat berupa uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat(2),uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat(3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat(4).

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Perjanjian Kerja, Cidera Janji

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Pertama-tama disampaikan rasa syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Cidera Janji Tanpa Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Putusan Nomor 205/Pdt.Sus-Phi/2020/PN Mdn)”.

Dengan selesainya skripsi ini, perkenankanlah diucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada: Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Prof. Dr. Agussani., M.AP atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program sarjana ini. Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Dr. Faisal, S.H., M.Hum atas kesempatan menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Demikian juga halnya kepada Wakil Dekan I Bapak Dr. Zainuddin, S.H., M.H dan Wakil Dekan III Ibu Atikah Rahmi, S.H., M.H. Terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya diucapkan kepada Ibu Assoc. Prof. Dr. Hj. Masitah Pohan, S.H., M.Hum selaku Pembimbing, yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini selesai.

Secara khusus dengan rasa hormat serta penghargaan yang setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada Ayahanda tercinta H. Ali Amril dan Ibunda tercinta Hj Syamsinar selaku orang tua penulis yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan curahan kasih sayang. Terima kasih atas doa yang tulus tiada henti, motivasi dan cinta yang diberikan. Dan penulis juga ingin mengucapkan terimakasih kepada adik penulis Rizky Akbar walaupun tidak pernah akur tetapi selalu memberi semangat untuk penulis menyelesaikan skripsi ini. Kemudian penulis juga mengucapkan Terima kasih kepada Ibu Dr. Nurhilmiyah, S.H.,M.H selaku Kepala Bagian Hukum Perdata yang selalu memberikan motivasi kepada penulis agar semangat dalam pengerjaan tugas akhir ini.

Disampaikan juga penghargaan kepada seluruh staf pengajar Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Tiada hal yang paling indah, kecuali persahabatan, untuk itu, dalam kesempatan diucapkan terima kasih kepada sahabat-sahabat penulis yang telah banyak berperan, terutama Putri Rahmadsyah jambak dan Nurhayati Marpaung selaku teman seperjuangan dalam menyelesaikan tugas akhir ini, dan ada nama yang tidak bisa penulis tuliskan disini tetapi terimakasih sudah membantu, memberi semangat penulis untuk menyelesaikan skripsi ini serta teman-teman seperjuangan di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas semua kebaikannya dan terima kasih atas segala semangat yang diberikan oleh teman-teman penulis semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua.

Mohon maaf atas segala kesalahan selama ini, begitupun didasari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna Untuk itu, diharapkan ada masukan yang membangun untuk kesempurnaannya. Terima kasih semua, tiada lain yang diucapkan selain kata terimakasih. Semoga kiranya mendapat balasan dari Allah SWT dan mudah-mudahan semuanya selalu dalam lindungan Allah SWT, Amin. Sesungguhnya Allah mengetahui akan niat baik hamba-hambanya yang selalu ingin berbuat kebaikan.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Februari 2025
Hormat,
Penulis,

QHAIRANI
NPM. 2106200026

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI... ..	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang... ..	1
1. Rumusan Masalah	8
2. Tujuan Penelitian.....	8
B. Manfaat Penelitian	9
C. Definisi Operasional	10
D. Keaslian Penelitian	11
E. Metode Penelitian	13
1. Jenis Penelitian	14
2. Sifat Penelitian.....	14
3. Pendekatan Penelitian.....	15
4. Sumber Data	16
5. Alat Pengumpulan Data.....	17
6. Analisis Data	18
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan.....	19
B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja	23
1. Pengertian Perjanjian Kerja.....	23
2. Syarat – syarat Perjanjian Kerja	26
3. Jenis – jenis Perjanjian Kerja	30

C. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja.....	36
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja.....	36
2. Larangan Pemutusan Hubungan Kerja.....	37
3. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja.....	38
4. Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja	41

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan Hukum Mengenai Hak-Hak Pekerja yang Mengalami Cidera Janji Tanpa Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Hukum Positif yang Ada di Indonesia	44
1. Pengaturan Hukum Mengenai Hak-Hak Pekerja	44
2. Cidera Janji Tanpa Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Hukum Positif yang Ada di Indonesia	50
B. Bentuk Perlindungan Hukum yang diberikan Kepada Pekerja yang Mengalami Cidera Janji Tanpa Pemutusan Hubungan Kerja.....	53

C. Pertimbangan Hakim Dalam Putusan Nomor 205/Pdt.Sus- PHI/2020/PN Mdn Tentang Pekerja yang Mengalami Cidera Janji Tanpa Pemutusan Hubungan Kerja.....	65
1. Kasus Posisi.....	65
2. Analisis Yuridis Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor 205/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn.....	69

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	78
B. Saran.....	79

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap manusia pada hakikatnya memiliki hak-hak dasar yang akan selalu melekat pada dirinya. Hak-hak dasar ini melekat secara kodrati, universal dan abadi sebagai anugrah Tuhan Yang Maha Esa, meliputi hak untuk hidup, hak berkeluarga, hak mengembangkan diri, hak keadilan, hak kemerdekaan, hak berkomunikasi, hak keamanan, dan hak kesejahteraan yang tidak boleh diabaikan atau dirampas oleh siapapun. Manusia juga mempunyai hak dan tanggung jawab yang timbul sebagai akibat perkembangan kehidupannya dalam masyarakat.

Hukum dan masyarakat merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. *Ibi ius ibi societas*, dimana ada masyarakat, disitu ada hukum. Oleh karena itu dibutuhkan suatu aturan hukum untuk mengatur kehidupan bermasyarakat demi mencapai ketertiban umum. Aturan hukum tersebut ada yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Berlaku secara nasional maupun kedaerahan, di dalam lapangan hukum publik maupun hukum privat. Dengan bermacam ragam bahasa, budaya dan adat istiadat dalam masyarakat maka bermacam ragam pula kaidah kaidah, dan norma norma yang hidup dan tumbuh serta berkembang dalam setiap masyarakatnya.¹

Hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, atau dengan kata lain mengatur mengenai kepentingan antar orang

¹ Asliani Harahap. 2018. Pembaharuan Hukum Pidana Berbasis Hukum Adat. *Dalam jurnal EduTech* Vol. 4 No.2. halaman 1.

perorangan ataupun antara orang perorangan dengan badan hukum. Hubungan kerja tersebut pada dasarnya memuat hak dan kewajiban dari pekerja dan pengusaha, dimana hak dan kewajiban tersebut bersifat timbal balik antara satu dengan lainnya. Hak dan kewajiban tersebut selain diatur dalam peraturan perundang-undangan, juga dibuat atas dasar kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha yang kemudian dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja, sehingga hubungan kerja tidak dapat terlepas dari perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dengan pengusaha.²

Hukum dapat diartikan sebagai norma hukum, yakni norma yang dibuat oleh pemegang kekuasaan yang berwenang. Norma hukum dapat berbentuk norma hukum yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Adapun pengertian tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, setiap orang yang belum bekerja atau pengangguran. Hukum Ketenagakerjaan dahulu disebut dengan hukum perubahan. Pemakaian istilah tenaga kerja, pekerja, dan buruh pada dasarnya harus dibedakan. Apabila ditelaah dari pengertian istilah hukum ketenagakerjaan terdiri atas dua kata, yaitu hukum dan ketenagakerjaan merupakan dua konsep hukum. Konsep hukum sangat dibutuhkan apabila kita mempelajari hukum.

Pada dasarnya adalah batasan tentang suatu istilah tertentu. Setiap orang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. apat meliputi setiap orng

² Suhartoyo, "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional", *Jurnal Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 2 No. 2 Tahun 2019, halaman 326–36.

yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan.

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja merupakan inti dari hubungan industrial. Salah satu regulasi yang dirumuskan oleh pemerintah adalah regulasi hubungan antar manusia dalam lingkungan kerja. Fakta mengungkapkan Banyak orang bekerja untuk orang lain atau untuk kantor. Oleh karena itu, perlu diatur sedemikian rupa hubungan kerja dengan pekerja dan pemberi kerja atau antara pekerja dengan badan usaha agar tidak ada kesewenang-wenangan yang dapat merugikan salah satu pihak.

Hubungan kerja yang didasarkan pada kontrak kerja lebih efisien, karena majikan dapat dengan sekehendak hati membuat atau menetapkan syarat-syarat kerja yang disepakati juga oleh pekerja. Misalnya disepakati hubungan kerja akan berlangsung selama dua tahun dengan upah tertentu untuk jenis pekerjaan yang diberikan oleh majikan. Di dalam kontrak kerja itu dapat juga ditetapkan hal-hal yang berkaitan dengan tunjangan kesejahteraan dan hari istirahat..³

Tenaga kerja merupakan bidang yang amat mendasar dalam kehidupan orang, yang bisa memenuhi keperluan bidang sosial ekonomi diri nya dan orang lain dan / atau keduanya. Manfaat utama dari perubahan ekonomi ialah untuk

³ Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, halaman. 48.

menyediakan kesempatan kerja yang cukup untuk mengejar ketertinggalan angkatan kerja, yang tumbuh lebih singkat daripada kesempatan kerja.⁴

Pasal 152 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerja menjelaskan bahwa pengajuan pemutusan hal kerja di berikan secara tertulis kepada badan penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan dengan alasannya. Saat terputus hal kerja, pengusaha harus membayar dana pesangon dan/atau biaya jasa serta hak ganti rugi.

Masalah seperti ini banyak kendala dalam bekerja yaitu pemutusan hubungan kerja (PHK) , dalam praktik nya pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan masalah terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun perusahaan) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan atau konsekuensi yang terjadi.

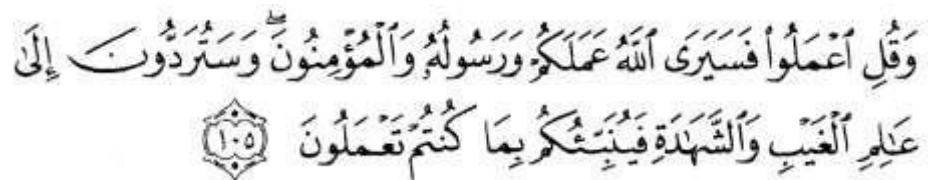
Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi dikarenakan adanya perselisihan yang terjadi antara pekerja/buruh dengan perusahaan atau majikan terjadi karena adanya cidera janji terhadap hak dan kewajiban atau prestasi yang tidak dipenuhi salah satu pihak. Keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih kepada pekerja/buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak

⁴ Lalu Husni, 2015, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, halaman 4

pengusaha atau majikan, karena pemutusan hubungan kerja bagi pekerja pihak pekerja/buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, dan finansial.⁵

Ingkar janji atau yang sering disebut dengan wanprestasi dalam ranah hukum Perdata, diatur dalam Pasal 1243 yang menyatakan bahwa : “tiap-tiap perikatan adalah untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu”.⁶

Islam adalah agama *rahmatan lil ‘alamin*, artinya Islam adalah rahmat bagi sekalian alam. Dengan kata lain, tak ada secuil pun di muka bumi ini yang tak diatur atau diperhatikan dalam Islam. Demikian juga untuk konteks hukum perburuhan. Beberapa teks ayat suci Al-Qur’an, Hadist maupun perjalanan sejarah kehidupan masyarakat Islam banyak yang menyinggung masalah perburuhan, yaitu pada surat At-Taubah ayat 105 yang menggariskan kewajiban bagi buruh/tenaga kerja.



Artinya: *Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang*

⁵ Zainal Asikin dkk., 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, halaman 173-174.

⁶ Fajaruddin, “Pembatalan Perjanjian Jual Beli Hak Atas Tanah Akibat Adanya Unsur Khilaf.”, *De Lega Lata*, Vol. 2 No 3, 285-306, 2017, halaman.286

nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.
(Q.S At-Taubah: 105).⁷

Pada Pasal 1851 KUHPerdara dinyatakan bahwa suatu perdamaian merupakan suatu konsensus yang berisi terkait penyerahan, perjanjian, atau penahanan suatu barang. Kedua belah pihak yang berselisih dapat menyelesaikan suatu perkara di pengadilan ataupun dengan tulisan resmi. Gugatan yang diperiksa oleh Majelis Hakim dapat dihentikan oleh salah satu pihak jika dianggap mampu untuk berdamai.⁸

Hubungan antara pekerja atau buruh dan pengusaha merupakan hubungan timbal balik, maka ketika salah satu pihak mengerjakan kewajiban mereka maka hak pihak lainnya akan terpenuhi, begitu juga sebaliknya. Oleh karena itu jika kewajiban-kewajiban itu dilaksanakan maka hak masing-masing akan terpenuhi.⁹ Tetapi pada kenyataannya seperti yang terjadi pada putusan Nomor 205/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn dengan Rumah Sakit Sari Mutiara bahwa yang terjadi salah satu tenaga kerja yang ada di Rumah Sakit Sari Mutiara yang dalam hal ini disebut dengan Penggugat dan Rumah Sakit Sari Mutiara atau disebut juga dengan Tergugat tidak melaksanakan perjanjian kerja sebagaimana semestinya.

Jenis pekerjaan Penggugat bersifat tetap, maka perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sejak

⁷ Departemen Agama Republik Indonesia. 2000. *Al-Quran dan Terjemahnya*. Jakarta: As-Syifa. halaman. 187

⁸ Taufik Hidayat Lubis. "Pembatalan Perjanjian Perdamaian Dan Atau Serta Turunannya Antara Tersangka Dengan Korban Karena Adanya Penyalahgunaan Keadaan", *Jurnal EduTech*, Vol.5 No.1. 66-75, 2019. halaman.66

⁹ Niwayan Mega Jayantri, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Pada Malam Hari Di Alfamart , *Jurnal Ilmiah* , Fakultas Hukum Universitas Mataram, Edisi I, No. 1 Februari 2013, halaman 7

Penggugat pertama sekali bekerja. Setiap bulannya Tergugat membayar upah Peggugat selambat- lambatnnya pada tanggal 10 sejak bulan Agustus 2018 sampai dengan bulan Maret 2019 Tergugat membayar upah Peggugat terlambat, yaitu diatas tanggal 10 setiap bulannya, dimana terkait dengan keterlambatan pembayaran upah ini, terjadi juga kepada pekerja lain. Upah bulan Maret 2019, Tergugat belum membayar upah Peggugat hingga saat ini. Oleh karena itu, Peggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim menyatakan Tergugat bersalah karena terlambat membayar upah Peggugat sejak bulan Agustus 2018 sampai dengan bulan Maret 2019.

Pada Maret 2019 Peggugat telah mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada Tergugat karena keterlambatan pembayaran upah sejak bulan Agustus 2018 sampai dengan Maret 2019. Permohonan tersebut sama sekali tidak ditanggapi oleh Tergugat. Tergugat mengalami kerugian akibat rumah sakit yang sepi pengunjung sehingga sudah tidak mungkin Perusahaan dipertahankan untuk dapat dijalankan, sehingga pada akhirnya Tergugat menutup Perusahaan dan berdampak kepada Pengakhiran Hubungan Kerja terhadap karyawan, Maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Para Peggugat adalah sebagaimana yang tertuang dan diamanatkan Pasal 164 ayat(1) UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan kenyataan dan fakta tidak perlu menunggu kerugian menjadi lebih lama diderita baik oleh Tergugat maupun bagi Para Peggugat, yang ada benar faktanya dan sudah diketahui oleh umum dan halyak ramai adalah tutup dan tidak beroperasi lagi

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam hal ini perlu untuk membahas mengenai hubungan hukum antara Penggugat dan Tergugat serta hak-hak Penggugat yang seharusnya didapatkan selama masa kerja. Pembahasan tersebut kemudian dituangkan dalam bentuk tulisan skripsi dengan judul: **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Cidera Janji Tanpa Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Putusan Nomor 205/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn ”**

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas, unruk mencapai tujuan penelitian maka dalam penelitian ini akan menguraikan permasalahan terkait beberapa hal, sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaturan hukum mengenai hak-hak pekerja yang mengalami cidera janji tanpa pemutusan hubungan kerja menurut hukum positif yang ada di Indonesia ?
- a. Apa saja bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada Pekerja yang mengalami cidera janji tanpa pemutusan hubungan kerja ?
- b. Bagaimana pertimbangan hakim dalam putusan Nomor 205/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn tentang Pekerja yang mengalami cidera janji tanpa pemutusan hubungan kerja ?

2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian harus tergambar secara tegas apa yang hendak dicapai dalam melaksanakan penelitian tersebut. Tujuan penelitian harus bertitik tolak dari permasalahan. Bahkan harus terlihat tegas jika permasalahan ada 3 (tiga) maka tujuan penelitian harus 3 (tiga). ketiga hal tersebut menjadi pokok permasalahan yang intisarinnya harus terlihat pada kesimpulan, jadi, rumusan masalah, tujuan dan kesimpulan haruslah sinkron.¹⁰ Adapun beberapa tujuan dari penelitian dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaturan hukum mengenai hak-hak pekerja yang mengalami cidera janji tanpa pemutusan hubungan kerja menurut hukum positif yang ada di Indonesia.
- b. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada Pekerja yang mengalami cidera janji tanpa pemutusan hubungan kerja.
- c. Untuk mengetahui pertimbangan hakim dalam putusan Nomor 205/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn tentang Pekerja yang mengalami cidera janji tanpa pemutusan hubungan kerja.

B. Manfaat Penelitian

Faedah penelitian ini diharapkan berguna baik secara teoritis maupun secara praktis, dalam artian faedah dari segi teoritisnya adalah faedah sebagai sumbangan baik kepada ilmu pengetahuan pada umumnya maupun kepada ilmu

¹⁰ *Ibid.*, halaman 16.

hukum pada khususnya. Dari segi praktisnya penelitian tersebut berfaedah bagi kepentingan negara, bangsa, masyarakat dan pembangunan.

1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan untuk menambah pengetahuan hukum khususnya Hukum Perdata terkait dengan cedera janji yang dialami pekerja tanpa ada pemutusan hubungan kerja dan dapat dijadikan sebagai pedoman dalam penelitian lain yang sesuai dengan bidang penelitian yang penulis teliti.

2. Secara Praktis

Dari sisi praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan ataupun informasi kepada mahasiswa, masyarakat, penegak hukum, bangsa dan Negara sehingga dapat memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan Hukum Perdata terkait dengan cedera janji yang dialami pekerja tanpa ada pemutusan hubungan kerja .

C. Definisi Operasional

Definisi operasional atau kerangka konsep adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara definisi-definisi/konsep-konsep khusus yang akan diteliti. Oleh karena itu, definisi operasional sesuai dengan judul penelitian yang diajukan yaitu, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Cidera Janji Tanpa Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Putusan Nomor 205/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn)" maka dapat diterangkan definisi operasional yaitu:

1. Perlindungan hukum adalah berkaitan dengan tindakan Negara untuk melakukan sesuatu dengan (memberlakukan hukum Negara secara eksklusif) dengan tujuan untuk memberikan jaminan kepastian hak-hak seseorang atau kelompok orang.¹¹
2. Pekerja/buruh 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.
3. Perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
4. Cidera Janji atau Wanprestasi adalah istilah yang diambil dari bahasa Belanda *wanprestatie* dengan arti tidak dipenuhinya prestasi atau kewajiban dalam suatu perjanjian. Berdasarkan arti dalam KBBI, wanprestasi adalah keadaan salah satu pihak (biasanya perjanjian) berprestasi buruk karena kelalaian. Dalam hukum, wanprestasi berarti kegagalan dalam memenuhi prestasi yang sudah ditetapkan. Prestasi merupakan suatu hal yang dapat dituntut. Dalam sebuah perjanjian, umumnya ada satu pihak yang menuntut prestasi kepada pihak lain.¹²

¹¹ Salim HS dan Erlies Septiana Nurbaini. 2019. *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, halaman 262.

¹² Tim Hukumonline, "Pengertian Wanprestasi, Akibat, dan Cara Menyelesaikannya", melalui <https://www.hukumonline.com/berita/a/unsur-dan-cara-menyelesaikan-wanprestasi-lt62174878376c7/> diakses pada hari Selasa, tanggal 12 November 2024, pukul 01.00

5. Pemutusan Hubungan Kerja adalah Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Bab XII Pasal 150 disebutkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja ialah ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

D. Keaslian Penelitian

Permasalahan mengenai cedera janji oleh perusahaan khususnya di Indonesia bukanlah hal yang baru. Oleh karena itu penulis meyakini bahwa terdapat beberapa peneliti-peneliti yang mengangkat penelitian yang berkaitan dengan penelitian dari penulis sendiri. Namun berdasarkan bahan kepustakaan yang ditemukan baik melalui internet maupun penelusuran dari kepustakaan dari lingkungan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan perguruan tinggi lainnya, penulis tidak menemukan penelitian yang sama dengan tema dan pokok bahasan yang penulis teliti terkait “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Mengalami Cidera Janji Tanpa Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Putusan Nomor 205/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn)”. Dari beberapa judul penelitian yang pernah diangkat oleh penelitian sebelumnya, ada tiga judul yang hampir memiliki persamaan dalam penulisan skripsi ini, antara lain:

1. Skripsi Muhammad Emil Kusuma, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya Palembang, tahun 2020 yang berjudul “Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak”. Penelitian ini menggunakan penelitian normative.
2. Skripsi Pratiwi Ulina Ginting, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area, Medan, tahun 2016 yang berjudul “Tinjauan Yuridis Terhadap Tenaga Kerja Yang Di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Secara Sepihak Dan Tanpa Ganti Rugi Dari Perusahaan (Studi Putusan No. 33/G/2013/PHI.Mdn). penelitian ini menggunakan penelitian normatif.
3. Skripsi Farra Fathia, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Medan Tahun 2020, dengan judul skripsi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Terjadinya Akuisisi Perusahaan. Adapun permasalahan dalam skripsi ini adalah: Pengaturan akuisisi dalam hukum perusahaan; Pemutusan hubungan kerja (PHK) karena perubahan status perusahaan; Perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja pasca terjadinya akuisisi perusahaan (Studi Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2020/PN. Jkt. Pst).

Secara konstruktif, substansi dan pembahasan terhadap ketiga penelitian tersebut diatas berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis saat ini. Dalam kajian topik bahasan yang penulis angkat kedalam bentuk skripsi ini

mengarah kepada perlindungan hukum bagi pekerja atas tindakan cidera janji oleh perusahaan tanpa pemutusan hubungan kerja (PHK) .

E. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni. Oleh karena itu, penelitian bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis, dan konsisten.¹³ Suatu penelitian ilmiah dimaksudkan untuk memperoleh pengetahuan yang benar tentang objek yang diteliti berdasarkan serangkaian langkah yang diakui komunitas ilmunan sejawat dalam bidang keahlian (intersubjektif), dengan demikian penemuan terhadap hasil penelitian ilmiah tersebut diakui sifat keilmiahannya (*wetenschapelijkheid*), dapat ditelusuri kembali oleh sejawat yang berminat merupakan hal yang baru (*nicuwmoeztijn*).¹⁴ Adapun untuk mendapatkan hasil yang maksimal, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif, adapun yang dimaksud dengan jenis penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum kepustakaan karena dalam penelitian hukum normatif dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan pustaka atau data sekunder saja.

2. Sifat Penelitian

¹³ Zainuddin Ali. 2016. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta :Sinar Grafika. halaman 17.

¹⁴ Jonaedi Effendi. 2018. *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*. Jakarta: Prenada Media Group. halaman 3.

Penelitian hukum bertujuan untuk mengetahui dan menggambarkan keadaan sesuatu mengenai apa dan bagaimana keberadaan norma hukum dan bekerjanya norma hukum pada masyarakat. Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka kecenderungan sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang hanya semata-mata melukiskan keadaan obyek atau peristiwa nyata tanpa suatu maksud untuk mengambil kesimpulan-kesimpulan yang berlaku secara umum.¹⁵ Dilihat dari sifatnya penelitian ini termasuk penelitian yang bersifat deskriptif analitis yakni akan menggambarkan secara keseluruhan objek yang diteliti secara sistematis dengan menganalisis data yang diperoleh.

3. Pendekatan Penelitian

Penelitian hukum terdapat beberapa jenis pendekatan. Penulis memfokuskan penelitian pada:

a. Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*)

Suatu penelitian normatif tentu harus menggunakan pendekatan perundang-undangan karena yang akan diteliti adalah berbagai aturan hukum yang menjadi fokus sekaligus tema sentral suatu penelitian. Dalam penelitian ini, perundang-undangan yang digunakan penulis adalah Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih

¹⁵ *Ibid.*, halaman 20.

Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja dan peraturan perundang-undangan lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

b. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Pendekatan kasus dalam penelitian normatif bertujuan untuk mempelajari penerapan norma-norma atau kaidah hukum yang dilakukan dalam praktik hukum. Pendekatan jenis ini biasanya digunakan mengenai kasus-kasus yang telah mendapat putusan. Kasus-kasus tersebut bermakna empirik, namun dalam suatu penelitian normatif, kasus-kasus tersebut dapat dipelajari untuk memperoleh suatu gambaran terhadap dampak dimensi pernormaan dalam suatu aturan hukum dalam praktik hukum, serta menggunakan hasil analisisnya untuk bahan masukan (*input*) dalam eksplanasi hukum.

4. Sumber Data Penelitian

Sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data yang bersumber dari hukum islam; yaitu Al-Qur^{an} dan Hadist (Sunnah Rasul). Data yang bersumber dari Hukum Islam tersebut lazim disebut pula sebagai data kewahyuan, data kewahyuan yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada QS. Surah At- Taubah Ayat 105.
- b. Data sekunder terdiri dari:

- 1) Bahan Hukum Primer, Bahan-bahan hukum ini memuat antara lain: peraturan perundang-undangan, catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusanputusan hakim. Adapun bahan hukum primer yang penulis aplikasikan, antara lain Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.
- 2) Bahan hukum sekunder merupakan bahan-bahan sekunder yang dalam hal ini berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamuskamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar atas putusan pengadilan.
- 3) Bahan Hukum Tersier merupakan bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan mengenai bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder berupa kamus hukum atau kamus ensiklopedia atau Kamus Besar Bahasa Indonesia, internet dan lainnya untuk menjelaskan istilah-istilah yang sulit untuk diartikan.

5. Alat Pengumpul Data

Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan (*library research*) yang dilakukan dengan dua cara yaitu:

- a. *Offline*, yaitu dengan membaca dan mengumpulkan buku-buku yang ada di perpustakaan fakultas hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang berkaitan dengan judul penelitian.
- b. *Online*, yaitu studi kepustakaan (*library research*) yang dilakukan dengan cara menelaah kasus-kasus serta jurnal secara *online* melalui media internet guna menghimpun data data skunder yang dibutuhkan dalam penelitian dimaksud.

6. Analisis Data

Analisis data adalah kegiatan memfokuskan, mengabstraksikan, mengorganisasikan data secara sistematis dan rasional untuk memberikan bahan jawaban terhadap permasalahan. Analisis data yang sesuai dengan penelitian hukum ini adalah menggunakan analisis kualitatif, merupakan suatu analisis data yang mengungkapkan dan mengambil kebenaran dari kepustakaan, yaitu dengan menggabungkan antara informasi dengan yang ada didapat dari perundang-undangan dan serta tulisan ilmiah yang ada kaitannya dengan judul ini. Untuk analisis secara kualitatif sehingga mendapat kesimpulan untuk dipahami dengan baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

Perburuhan sekarang ini disebut dengan istilah ketenagakerjaan, sehingga hukum perburuhan sama dengan hukum ketenagakerjaan. Ada beberapa pengertian yang dikemukakan oleh ahli hukum berkenaan dengan istilah hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan, diantaranya sebagai berikut:¹⁶

- 1) Imam Soepomo memberi pengertian bahwa hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, yang baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian pada saat seseorang bekerja pada orang lain secara formal dengan menerima upah tertentu. Dengan kata lain, hukum perburuhan adalah seperangkat aturan dan norma yang tertulis ataupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja atau buruh.
- 2) Menurut Molenaar, hukum perburuhan pada pokoknya mengatur hubungan antara majikan dengan buruh, buruh dan buruh, dan antara penguasa dan penguasa.
- 3) Menurut Levenbach, hukum perburuhan merupakan peraturan yang meliputi hubungan kerja antara pekerja dan majikan, yang pekerjaannya dilakukan di bawah pimpinan.

¹⁶ Dedi Ismatullah. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia, halaman 45-46.

- 4) Menurut Van Esveld, hukum perburuhan tidak hanya meliputi hubungan kerja yang dilakukan di bawah pimpinan, tetapi termasuk pula pekerjaan yang dilakukan atas dasar tanggung jawab sendiri.
- 5) M.G. Levenbach merumuskan hukum *arbeitsrech* (hukum perburuhan) sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan keadaan penghidupan yang langsung, bersangkutan, paut dengan hubungan kerja. Dengan kata lain, berbagai pengaturan mengenai persiapan bagi hubungan kerja, mengenai jaminan sosial buruh serta peraturan mengenai badan dan organisasi di lapangan perburuhan.
- 6) MOK berpendapat bahwa *arbeitsrech* adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan tersebut.

Istilah hukum perburuhan semakin tidak populer dengan diundangkannya UU Ketenagakerjaan sebagai UU payung bagi masalah-masalah yang terkait dengan hukum perburuhan/hukum ketenagakerjaan. Di beberapa perguruan tinggi di Indonesia, mata kuliah hukum perburuhan banyak digantikan dengan istilah lain, seperti hukum ketenagakerjaan dan hukum hubungan industrial.¹⁷ Menurut UU Ketenagakerjaan, pengertian ketenagakerjaan lebih luas dibandingkan dengan perburuhan sebagaimana dimaksud dalam KUHPerduta. Sekalipun demikian, pelaksanaan peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan masih

¹⁷ *Ibid.*, halaman 104.

mempergunakan beberapa Undang-Undang yang dikeluarkan sebelum Undang-Undang No 13 Tahun 2003.¹⁸

Setiap sistem hukum khususnya yang berada di Indonesia tentunya memiliki subjek dan objek hukum yang berbeda-beda. Subjek hukum sering kali dikaitkan dengan pihak-pihak yang terkandung dalam sistem hukum tersebut. Berikut beberapa pihak-pihak yang ada pada hukum ketenagakerjaan:¹⁹

- 1) Pekerja/buruh, adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- 2) Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, bukan milik sendiri, dan orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam kedua poin di atas yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
- 3) Organisasi pekerja/buruh, dalam Undang-Undang Republik Indonesia No 21 Tahun 2000, serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja baik diperusahaan maupun di luar perusahaan.
- 4) Organisasi pengusaha, adalah wadah persatuan dan kesatuan bagi pengusaha Indonesia yang didirikan secara sah atas dasar kesamaan tujuan, aspirasi, strata pengurusan, atau ciri-ciri alamiah tertentu.
- 5) Pemerintah, yang dimaksud pemerintah pusat adalah Presiden yang memegang kekuasaan pemerintahan negara yang dibantu oleh Wakil

¹⁸ *Ibid*

¹⁹ Toman Sony Tambunan dan Wilson R.G. Tambunan, 2022, *Hukum Bisnis*. Jakarta: Prenada Media Group. halaman 177.

Presiden dan Menteri sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar 1945.

Tujuan pokok hukum ketenagakerjaan adalah melaksanakan keadilan sosial dalam perburuhan dengan melindungi buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan agar bertindak sesuai dengan kemanusiaan. Buruh dan majikan diberi kebebasan untuk mengadakan peraturan tertentu karena hukum perburuhan bersifat otonomi, tetapi peraturan ini tidak boleh bertentangan dengan peraturan pemerintah yang bermaksud memberikan perlindungan terhadap buruh. Sanksi atas pelanggaran ini diancam dengan pidana kurungan atau denda.²⁰

Sifat hukum ketenagakerjaan secara umum ada dua, yaitu hukum yang bersifat mengatur dan hukum yang bersifat memaksa. Ciri hukum perburuhan yang sifatnya mengatur ditandai dengan adanya aturan yang tidak sepenuhnya memaksa. Dengan kata lain boleh dilakukan penyimpangan atas ketentuan tersebut dalam perjanjian. Sifat hukum mengatur disebut juga bersifat fakultatif yang artinya hukum yang mengatur/melengkapi. Objek hukum ketenagakerjaan dibedakan menjadi dua, yaitu objek materiil dan objek formil. Objek materiil hukum ketenagakerjaan ialah kerja manusia yang bersifat sosial ekonomis.

Titik tumpunya objek ini terletak pada kerja manusia. Kerja manusia merupakan bagian dari kerja manusia secara umum (aktualisasi unsur kejasmanian manusia dengan diberi bentuk dan dipimpin oleh unsur kejiwaannya dotolekaryakan (diaplikasikan/diterapkan) terhadap benda luar untuk tujuan

²⁰ Dedi Ismatullah, *Op.Cit.*, halaman 63.

tertentu.²¹ Masalah ketenagakerjaan dapat dilihat dari sebelum terjadi hubungan kerja, artinya seseorang akan mencari pekerjaan atau calon tenaga kerja. Calon tenaga kerja dapat dikatakan sebagai pengangguran, yang berarti belum mendapatkan pekerjaan di dalam maupun di luar negeri dengan tujuan untuk meningkatkan taraf hidupnya. Penyediaan lapangan pekerjaan merupakan salah satu kewajiban pemerintah sesuai yang diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak. Atas dasar tersebut pemerintah mengeluarkan berbagai aturan dan kebijaksanaan untuk memberikan perlindungan dan kesempatan kerja.²²

B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) Pasal 1313, bahwa perjanjian atau persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Kata persetujuan tersebut merupakan terjemahan dari perkataan *overeenkomst* dalam bahasa Belanda. Kata *overeenkomst* tersebut lazim diterjemahkan juga dengan kata perjanjian. Jadi persetujuan dalam Pasal 1313 KUHPerdata tersebut sama artinya dengan perjanjian. Sebuah perjanjian wajib

²¹ Endeh Suhartini. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah*. Depok: Raja Grafindo Persada, halaman 30.

²² Arifuddin Muda Harahap. 2023. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Media Sains Indonesia, halaman 20.

memenuhi syarat sah sebagaimana tercantum dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Adapun syarat sah sebuah perjanjian adalah :

1. Sepakat . Artinya perjanjian dibuat berdasarkan kesepakatan para pihak, tanpa paksaan, dan tanpa tipu muslihat.
2. Cakap untuk melakukan perbuatan hukum atau melakukan perikatan. Artinya para pihak yang membuat perjanjian harus berakal (waras), tidak dibawah pengampuan, dan dikatakan dewasa menurut undang-undang. Dalam prakteknya, beberapa kasus perjanjian, khususnya sewa menyewa, para pihak diharuskan tidak memiliki perjanjian yang menimbulkan utang bagi salah satu pihak agar pihak tersebut dapat membuat perjanjian baru.
3. Adanya suatu hal tertentu. Artinya hal yang diperjanjikan harus terang dan jelas agar tidak menimbulkan multitafsir yang bisa menjadi sengketa di kemudian hari.
4. Suatu sebab yang halal. Artinya para pihak tidak boleh membuat perjanjian yang dilarang oleh undang-undang, atau yang bertentangan dengan nilai kesopanan, nilai kesusilaan, dan nilai ketertiban umum. Syarat pertama dan kedua dinamakan syarat subjektif karena berkaitan dengan para pihak, syarat ketiga dan keempat dinamakan objektif karena berkaitan dengan objeknya. Setelah memenuhi syarat perjanjian tadi, para pihak juga harus memenuhi apa yang diperjanjikan (prestasi). Baik tidak dipenuhinya syarat

sah maupun prestasi yang timbul akibat perjanjian tersebut pasti akan menimbulkan konsekuensi hukum jika salah satu pihak keberatan.²³

Perjanjian merupakan suatu perbuatan, yaitu perbuatan hukum untuk mengadakan suatu persesuaian kehendak yang menimbulkan akibat hukum yang disepakati oleh para pihak. Pendapat ini didasarkan alasan bahwasanya kalimat “mengikatkan dirinya” bermakna perbuatannya menimbulkan hak dan kewajiban merupakan suatu persesuaian kehendak yang disebut *toestemming*. Mengenai hal ini, Siti Malikhatun Badriyah mengemukakan sebagai berikut:

Istilah perjanjian dimaksudkan sebagai terjemahan dari *overeenkomst* dengan persetujuan. Ditinjau dari segi Bahasa Indonesia semata-mata, terjemahan *overeenkomst* dengan persetujuan tidaklah salah sepenuhnya, tetapi dari segi teknik yuridis penggunaan kata persetujuan sebagai terjemahan *overeenkomst* tidak tepat. Salah satu syarat sahnya perjanjian adalah *toestemming* (Pasal 1320 KUH Perdata) yang berarti izin atau dapat juga diterjemahkan dengan persetujuan. Di dalam literatur Belanda, *toestemming* ditafsirkan sebagai *wilsovereenstemming* yang terjemahannya di dalam Bahasa Indonesia adalah persesuaian kehendak atau yang lazim disebut kata sepakat atau sepakat.²⁴

Perjanjian kerja pada hakikatnya adalah suatu perjanjian dibidang pekerjaan. Oleh karena itu jika akan membahas suatu perjanjian kerja, perlu diketahui apa makna dari suatu perjanjian. Perjanjian adalah suatu perbuatan

²³ Rizka Ari Amalia. “Kajian Tentang Wanprestasi dalam Hubungan Perjanjian”. *Jurnal Jatiswara*, Vol. 36. No. 2. Juli 2021. halaman. 128.

²⁴ Siti Malikhatun Badriyah. 2019. *Aspek Hukum Perjanjian Franchise*. Semarang: CV. Tigamedia Pratama, halaman 6.

dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya. Dari pengertian perjanjian tersebut, nampak jelas bahwa kedudukan para pihak yang mengadakan perjanjian sama dan seimbang. Sedangkan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha secara lisan dan/atau tertulis, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Menurut Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Menurut Pasal 1601 huruf a KUHPdata perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak pertama, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu.

2) Syarat – Syarat Perjanjian

Suatu perjanjian adalah suatu hubungan hukum antara subyek hukum, yang mana satu pihak berkewajiban atas suatu prestasi sedangkan pihak yang lain berhak atas prestasi tersebut. Perjanjian sebagai sumber perjanjian maka syarat sahnya perjanjian menjadi sangat penting bagi para pihak yang melakukan kegiatan perdagangan. Menurut Pasal 1320 KUHPdata syarat sahnya suatu perjanjian meliputi syarat subyektif dan syarat obyektif. Berdasarkan ketentuan Pasal 1320 KUHPdata, untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan syarat-syarat sebagai berikut:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya

2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu hal tertentu
4. Suatu sebab yang halal

Untuk dua syarat pertama, dinamakan syarat subjektif, karena kedua syarat tersebut mengenal orang-orangnya atau subyek hukum yang melakukan perjanjian. Dua syarat yang terakhir dinamakan syarat objektif karena keduanya berhubungan dengan perjanjian itu sendiri atau objek dari perbuatan hukum yang dilakukan itu.²⁵

1. Sepakat

Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, bahwa para pihak yang mengadakan perjanjian itu harus bersepakat, setuju mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian yang diadakan itu. Apa yang menjadi kehendak pihak yang satu, juga dikehendaki oleh pihak yang lain. Mereka menghendaki sesuatu yang sama secara timbal balik.

2. Kecakapan

Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian, bahwa orang yang membuat suatu perjanjian harus cakap menurut hukum. Pada dasarnya setiap orang yang sudah dewasa dan sehat pikirannya adalah cakap menurut hukum. Ketentuan mengenai kecakapan seseorang diatur dalam Pasal 1329 sampai dengan Pasal 1331 KUHPerdata. Bila dipandang dari sudut rasa keadilan, bahwa orang yang membuat suatu perjanjian yang pada akhirnya akan terikat oleh perjanjian itu, mempunyai cukup kemampuan untuk menyadari benar-benar akan tanggung

²⁵ Martha Eri Safira. 2017. *Hukum Perdata*. Ponorogo: CV. Nata Karya. halaman. 87

jawab yang dipikulnya dengan perbuatannya itu. Orang yang tidak sehat pikirannya tentu tidak mampu untuk menerima tanggung jawab yang dipikul oleh seseorang yang mengadakan suatu perjanjian.

3. Suatu hal tertentu

Suatu hal tertentu, sebagai syarat ketiga untuk sahnya suatu perjanjian, suatu hal tertentu ini mengarah kepada apa (objek) yang diperjanjikan dalam perjanjian tersebut. Barang atau objek tersebut harus ditentukan jenisnya. Bahwa barang tersebut sudah ada atau sudah berada ditangannya si berutang pada waktu perjanjian dibuat.

4. Sebab yang halal

Suatu sebab yang halal, perlu untuk dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan sebab disini adalah isi dari perjanjian itu sendiri. Yang dimaksudkan dengan sebab dari suatu perjanjian adalah isi perjanjian itu sendiri dalam suatu perjanjian jual beli isinya adalah pihak yang satu menghendaki uang dan pihak yang lain menginginkan hak milik atas barang tersebut. Dan sebab tersebut merupakan sebab yang halal yang mempunyai arti bahwa isi yang menjadi perjanjian tersebut tidak menyimpan dari ketentuanketentuan perundang-undangan yang berlaku disamping tidak menyimpang dari norma-norma ketertiban dan kesusilaan.²⁶

²⁶ *Ibid*, halaman. 89

Dalam Kitab Undang-Undang Hukum perdata dikenal 5 (lima) asas-asas penting perjanjian, yaitu sebagai berikut :

a. Asas Konsensualisme

Asas Konsensualisme dijelaskan dalam Pasal 1320 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menerangkan bahwa lahirnya perjanjian adalah pada saat tercapainya kesepakatan dan saat itulah adanya hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian mengikat bagi kedua belah pihak setelah tercapainya kata sepakat antar kedua belah pihak.

b. Asas *Pacta Sunt Servanda*

Asas *Pacta Sunt Servanda* disebut juga asas kepastian hukum merupakan asas yang berhubungan mengenai akibat perjanjian. Apabila dalam perjanjian timbul sengketa, maka hakim dapat menuntut pihak yang menimbulkan sengketa tersebut membayar ganti rugi. Putusan pengadilan tersebut merupakan jaminan kepastian hukum atas hak dan kewajiban para pihak. Mereka tidak boleh melakukan intervensi terhadap substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak.²⁷

Asas ini dapat disimpulkan dalam Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyebutkan bahwa Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

c. Asas Kebebasan Berkontrak

Asas ini merupakan suatu asas yang memberikan kebebasan para pihak untuk :

²⁷ Salim H.S, 2008, *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Jakarta: Sinar Grafika, halaman. 10

- 1) Membuat atau tidak membuat perjanjian
- 2) Mengadakan perjanjian dengan siapapun
- 3) Menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratan
- 4) Menentukan bentuk perjanjian.

Asas ini memberikan kebebasan kepada semua orang untuk mengadakan perjanjian dengan berlandaskan pada syarat sahnya perjanjian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

d. Asas Itikad Baik

Asas iktikad baik disimpulkan dari Pasal 1338 ayat (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa, “Perjanjian harus dilaksanakan dengan iktikad baik”. Asas ini menjelaskan bahwa para pihak yang membuat perjanjian harus melaksanakan isi pokok perjanjian berdasarkan iktikad yang baik dari semua pihak.

e. Asas Kepribadian

Asas kepribadian berarti isi perjanjian hanya mengikat secara personal kepada para pihak yang membuat kesepakatan. Seseorang hanya dapat mewakili orang lain dalam membuat kesepakatan yang hanya berlaku untuk para pihak yang membuat perjanjian tersebut.

3) Jenis Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk perjanjian untuk melakukan pekerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Selain dari perjanjian kerja, bentuk perjanjian lain yang juga

perjanjian untuk melakukan pekerjaan (*de overeenkomsten tot het verrichten van arbeid*), yaitu perjanjian pemberian jasa/ pekerjaan tertentu (*de overeenkomst tot het verrichten vandiendiensten*), dan perjanjian kerja pemborongan pekerjaan (*de overeenkomst tot het aanemen van werk*). Perjanjian kerja yang akan ditetapkan oleh pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Perburuhan yang telah dibuat oleh majikan/pengusaha dengan Serikat Buruh yang ada pada perusahaannya. Demikian juga perjanjian kerja itu tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 12 tentang perubahan Pasal 56 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi “Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu”, maka perjanjian kerja dibedakan menjadi 2 jenis, yaitu :

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja jangka waktu tertentu berarti dalam perjanjian itu diatur dalam jangka waktu tertentu, yang berkaitan lamanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. “Pasal 56 sampai dengan 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan jelas mengatur tentang perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan pada waktu tertentu atau menyelesaikan perjanjian tertentu. Oleh karena itu, jelas bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak dapat

dipaksakan secara bebas oleh para pihak, tetapi harus sesuai dengan pengaturan cara pengawasan dalam UU Ketenagakerjaan.

PKWT adalah perjanjian bersyarat yang (antara lain) mengharuskan dibuat dalam bahasa Indonesia dan mengancam jika tidak dibuat secara tertulis dan tidak dibuat dalam bahasa Indonesia, maka dinyatakan (dianggap) PKWTT (Pasal 57 Ayat (2) Hukum Ketenagakerjaan). PKWT tidak bisa (tidak boleh) disyaratkan ada masa percobaan, jika perjanjian mencantumkan masa percobaan dalam PKWT dianggap tidak pernah ada (tidak sah). Oleh karena itu, jika hubungan kerja diputus karena masa percobaan (dalam PKWT), pengusaha dianggap telah memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja. Oleh karena itu, pemberi kerja dapat dikenakan sanksi dan membayar ganti rugi kepada pekerja/buruh sebelum berakhirnya perjanjian kerja”.

Pengertian perjanjian kerja waktu tertentu disebutkan pada bunyi Pasal 1 angka (10) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 yaitu “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”. Pekerja dalam Perjanjian kerja waktu tertentu disebut juga pekerja kontrak.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 12 tentang perubahan Pasal 56 ayat (2) UU Ketenagakerjaan didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Ketentuan lebih lanjut

mengenai pengaturan tersebut telah dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 sebagai berikut :

1. Pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menjelaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang berdasarkan jangka waktu dibuat untuk pekerjaan tertentu meliputi :
 - a) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, Jangka waktu pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun.
 - b) Pekerjaan yang bersifat musiman. Pekerjaan yang bersifat musiman merupakan pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada:
 - 1) Musim atau cuaca,
Pekerjaan yang dalam pelaksanaannya tergantung kepada musim atau cuaca maka pekerjaan tersebut hanya dapat dilakukan pada musim tertentu atau cuaca tertentu.
 - 2) Kondisi tertentu.
Pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung kepada kondisi tertentu merupakan pekerjaan tambahan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.
 - 3) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

2. Pasal 5 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 menyebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu diantaranya :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai; atau
- b. Pekerjaan yang sementara sifatnya.

Perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu dapat dibuat dalam Perjanjian Kerja antara pengusaha dan pekerja yang berisi ruang lingkup dan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai, lamanya waktu penyelesaian pekerjaan yang disesuaikan dengan selesainya suatu pekerjaan. Apabila pekerjaan tertentu telah terselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah disepakati maka akibat hukumnya yaitu PKWT putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan. Sedangkan, apabila pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT belum terselesaikan dalam waktu yang telah disepakati maka dapat dilakukan perpanjangan jangka waktu PKWT sampai pekerjaan tersebut terselesaikan.

Selain pekerjaan tertentu yang didasarkan atas jangka waktu; atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, PKWT dapat dilaksanakan untuk pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. Pekerjaan tertentu tersebut berupa pekerjaan yang sifatnya berubah-ubah dalam hal waktu pekerjaan dan volume pekerjaan, serta pembayaran upah Pekerja didasarkan atas kehadiran Pekerja dalam

melakukan pekerjaannya. PKWT ini biasa disebut dengan perjanjian kerja harian dengan ketentuan bahwa pekerja bekerja dalam waktu kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.

Akibat hukum apabila Pekerja bekerja dalam waktu 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja harian yang telah dibuat menjadi tidak berlaku dan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja demi hukum berubah berdasarkan PKWTT.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Pengertian perjanjian kerja waktu tidak tertentu disebutkan pada bunyi Pasal 1 angka (11) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 yaitu “Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap”. Pekerja dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu disebut juga pekerja tetap.

Ketentuan Pasal 59 ayat (2) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat dilihat bahwa pekerjaan waktu tidak tertentu adalah suatu pekerjaan yang bersifat tetap, terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Isi perjanjian kerja waktu tidak tertentu sekurang-kurangnya memuat :

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;

- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Dari jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- f. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- g. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja;
- h. Besarnya upah dan cara pembayarannya yang tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerjasama bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- i. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja yang tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

C. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pengertian pemutusan hubungan kerja tercantum dalam BAB I Ketentuan Umum Pasal 1 angka (15) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 yang menyatakan bahwa “Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha”.

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 81 angka

40 tentang perubahan Pasal 151 UU Ketenagakerjaan yaitu Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Namun, apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja dapat diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja.

Pekerja mendapatkan pemberitahuan namun menolak pemutusan hubungan kerja tersebut maka penyelesaiannya wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja dan/atau serikat pekerja. Dalam hal perundingan bipartit tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

2. Larangan Pemutusan Hubungan Kerja

Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena beberapa alasan tertentu sebagaimana diatur Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 43 tentang perubahan Pasal 153 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja/Buruh dengan alasan:

- a. Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus- menerus;
- b. Berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan;

- c. Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Menikah;
- e. Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan Pekerja/Buruh lainnya di dalam satu Perusahaan;
- g. 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;
- h. Mengadukan Pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan Pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
- j. 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.”

Kemudian akibat hukum apabila pengusaha tetap melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerjanya karena alasan-alasan yang telah tercantum diatas maka pemutusan hubungan kerja tersebut batal demi hukum dan Pengusaha wajib mempekerjakan kembali Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

3. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan-alasan tertentu yang menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut. Ketentuan yang mengatur alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja tercantum dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 45 tentang perubahan Pasal 154A ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi :

“Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja;
- b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. Perusahaan pailit;
- g. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 - 1) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam Pekerja/ Buruh;
 - 2) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ;

- 3) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;
 - 4) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;
 - 5) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - 6) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;
- h. Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;
- i. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
- 1) Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 - 2) Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - 3) Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;

- j. Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
- k. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- l. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
- m. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- n. Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau
- o. Pekerja/Buruh meninggal dunia.

4. Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja

Ketentuan mengenai cara perusahaan melakukan PHK juga diatur dalam Pasal 151 ayat (1) sampai dengan (4) UU Cipta Kerja yang pada intinya terdapat mekanisme yang jelas mengenai proses – proses perencanaan sampai pelaksanaan PHK di sebuah perusahaan. Dalam ayat (4) lebih ditegaskan bahwa apabila proses perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, PHK dilakukan melalui tahap

berikutnya sesuai dengan mekanisme perselisihan hubungan industrial. Dari ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada jalur PHK secara sepihak, baik adanya persetujuan maupun tidak tercapainya kesepakatan.

Selesainya pelaksanaan PHK secara sepihak tersebut para pekerja dapat melakukan upaya – upaya untuk mempertahankan pekerjaannya sebagai langkah preventif perlindungan hukum. Perlindungan yang dilakukan terhadap para pekerja bertujuan untuk terpenuhinya hak dasar dasar dan pemenuhan tanpa diskriminasi.²⁸ PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan atau majikan. PHK menyebabkan dampak buruk bagi pekerja dan keluarga yang mengalaminya. Meskipun begitu, ketika di PHK, perusahaan harus memberikan hak pesangon kepada pekerja. Pesangon tidak dibyarkan apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pekerja sendiri. PHK haruslah didasari oleh alasan-alasan tertentu, contohnya karena adanya masalah keuangan dan ketidak sepakatan antara pekerja dengan perusahaan.²⁹

Pemutusan hubungan kerja terjadi maka pengusaha wajib memberitahukan alasan-alasan pemutusan hubungan kerja kepada Pekerja/buruh sesuai ketentuan pada Pasal 37 ayat (3) dan (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang berbunyi : “Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada

²⁸ R. F. Wibowo, dan R. Herawati. 2021. Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak," *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, vol. 3, no. 1, pp. 109-120. halaman. 116

²⁹<https://m.bisnis.com/ekonomi-bisnis/read/20221029/12/1592672/> apa-itu-phk-inipenyebab-aturan-jenis-dan-kompensasinya (diakses hari Selasa 12 November 2024 pukul 11.00 wib)

Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.” Dan “Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan dalam masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja”.

Pengusaha tidak bisa langsung memutuskan hubungan kerja dengan pekerjanya, harus melalui prosedur pemberitahuan pemutusan hubungan kerja dengan membuat surat pemberitahuan yang harus disampaikan kepada pekerja sesuai ketentuan hukum yang berlaku. Apabila Pekerja menerima surat pemberitahuan tanpa menolak pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pengusaha harus segera melaporkan pemutusan hubungan kerja tersebut. Namun apabila pekerja telah menerima surat pemberitahuan dan menolak pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja diwajibkan membuat surat penolakan beserta alasannya paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah pekerja menerima surat pemberitahuan.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan Hukum Mengenai Hak-Hak Pekerja Yang Mengalami Cidera Janji Tanpa Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Hukum Positif Yang Ada di Indonesia

1. Pengaturan Hukum Mengenai Hak-Hak Pekerja

Pengaturan hak bekerja di Indonesia, didasarkan pada ketentuan Pasal 28 D (2) UUD NRI 1945, yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hak untuk bekerja, sesuai ketentuan Pasal 7 – Pasal 15 UU No. 11 Tahun 2005 (tentang pengesahan *International Covenant on Sosial, economic and cultural Rights* (Kovenan internasional tentang hak sosial, ekonomi dan budaya) LN Tahun 2005 No. 119 TLN No. 4557) mencakup didalamnya: hak atas kondisi kerja yang adil dan menguntungkan; hak membentuk dan bergabung dengan Serikat Pekerja; hak atas jaminan sosial dan asuransi sosial; perlindungan dan bantuan untuk keluarga; hak atas standar hidup yang layak; hak atas standar tertinggi kesehatan jasmani dan mental; hak atas pendidikan dan hak atas kebudayaan dan atas manfaat kemajuan Ilmu Pengetahuan.³⁰

Perjanjian kerja mengacu pada hukum perjanjian yaitu suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling

³⁰ Rachmad Abduh, “Perspektif Kesejahteraan Tenagakerja Dengan Model Penetapan Upah Minimum Kabupaten Kota”, *IURIS STUDIA: Jurnal Kajian Hukum*, Vol. 3 No. 1 Tahun 2022, halaman 38-44.

berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Perjanjian dikatakan sah jika memenuhi ketentuan yang di atur dalam pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Tujuan diadakan perjanjian tidak lain dari pada tujuan hukum itu sendiri yaitu memberi perlindungan dan keadilan bagi para pihak yang mengadakan perjanjian.

Perjanjian diatur dalam Buku III KUH Perdata yang sifatnya terbuka. Kata perikatan mempunyai pengertian yang lebih luas daripada kata perjanjian. Sebab kata perikatan tidak hanya mengandung pengertian tentang suatu hubungan hukum yang sama sekali tidak bersumber dari suatu perjanjian, yaitu suatu perikatan yang timbul karena undang-undang. Untuk memberikan pengertian tentang sesuatu memang tidak mudah, tetapi banyak ahli yang memberikan pendapatnya tentang pengertian perikatan yang berbeda-beda. Perjanjian dalam KUH Perdata diatur dalam Pasal 1313 KUH Perdata, yaitu “Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”.³¹

Penetapan upah bagi para tenaga kerja harus mencerminkan keadilan dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan Islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud.³² Hak-hak pekerja di Indonesia diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang bertujuan untuk melindungi kepentingan pekerja dan memastikan kesejahteraan mereka. Berikut adalah beberapa peraturan yang mengatur hak-hak pekerja di Indonesia:

³¹ Masitah Pohan, “Employment Agreement in the Perspective of Business Civil Law”, *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 7 No. 2 Tahun 2022, halaman 292-302.

³² Anna Annisa. Ketentuan Upah Menurut Uu No. 13 Tahun 2003 Dalam Perspektif Hukum Islam. *Jurnal* Vol. 01, No. 01, Juni 2011, halaman 1.

a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang ini merupakan dasar hukum yang mengatur hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha dalam hubungan kerja. Beberapa hak pekerja yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan antara lain:

- 1) Hak atas Upah (Pasal 88): Pekerja berhak mendapatkan upah yang layak sesuai dengan kesepakatan perjanjian kerja, dan pengusaha wajib membayar upah tepat waktu. Upah tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan pemerintah.
- 2) Hak atas Waktu Istirahat dan Cuti (Pasal 79 dan 81): Pekerja berhak atas waktu istirahat, cuti tahunan, dan cuti lainnya sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan.
- 3) Hak atas Jaminan Sosial (Pasal 15): Pekerja berhak memperoleh perlindungan jaminan sosial yang mencakup jaminan kesehatan, kecelakaan kerja, pensiun, dan kematian.
- 4) Hak atas Perlindungan Kerja (Pasal 86-94): Pekerja berhak untuk bekerja dalam kondisi yang aman dan sehat, di mana pengusaha wajib menyediakan perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

b. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Cipta Kerja membawa perubahan signifikan dalam pengaturan hubungan kerja, yang mencakup fleksibilitas dalam ketenagakerjaan dan beberapa penyesuaian terhadap hak-hak pekerja. Beberapa hal yang diatur dalam Undang-Undang ini antara lain:

- 1) Pengaturan Perjanjian Kerja (Pasal 59-61): Memungkinkan adanya perjanjian kerja dengan durasi lebih fleksibel, termasuk perjanjian kerja waktu tertentu dan waktu tidak tertentu.
- 2) Pengaturan Upah (Pasal 88A dan Pasal 89A): Mengatur pengupahan secara lebih fleksibel, dengan menekankan pengaturan upah minimum yang lebih mengikuti kebutuhan daerah dan sektor industri.
- 3) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Pasal 156 dan Pasal 185): Memberikan ketentuan baru terkait prosedur dan hak pekerja saat terjadi PHK, meskipun terdapat fleksibilitas dalam prosedur PHK.

Hak yang paling mendasar bagi karyawan adalah perolehan gaji atau upah. Gaji atau upah terkadang menjadi ukuran kesejahteraan sebuah karyawan. Sebagai hal yang penting dan mendasar, pemberian upah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah pada Pasal 1 Ayat 30 UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dicantumkan bahwa ”:

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah ditentukan.”

Mendapatkan penghasilan tetap, sebagian orang bekerja untuk meningkatkan dan menambah pengetahuannya. Untuk itu karyawan berhak untuk mengikuti pelatihan kerja sebagaimana yang tertuang pada Pasal 11 UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Selain itu, pada Pasal 82 Ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 juga mencantumkan hak cuti keguguran. Selanjutnya pada UU No. 3 Tahun 1992 mengatur tentang hak biaya persalinan yang bisa didapat oleh

karyawan. Pada Pasal 83 UU No. 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juga masih membicarakan mengenai hak karyawan perempuan yakni terkait hak menyusui. Terakhir adalah hak cuti menstruasi yang diatur dalam Pasal 81 UU No. 13 Tahun 2003.

c. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 23 tentang perubahan Pasal 77 ayat (1) UU Ketenagakerjaan secara tegas menyebutkan bahwa “Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja”. Kemudian Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memberikan perlindungan kepada pekerja mengenai ketentuan waktu kerja yang wajib diterapkan oleh setiap pengusaha meliputi:

- 1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- 2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

d. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

Undang-Undang ini mengatur tentang penyelenggaraan jaminan sosial, yang mencakup program jaminan kesehatan dan jaminan ketenagakerjaan bagi pekerja. Beberapa hak pekerja terkait dengan BPJS antara lain:

- 1) Jaminan Kesehatan (Pasal 20): Pekerja berhak memperoleh layanan kesehatan melalui program BPJS Kesehatan, yang mencakup biaya pengobatan dan perawatan.
- 2) Jaminan Kecelakaan Kerja (Pasal 23): Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja berhak mendapatkan santunan biaya pengobatan dan rehabilitasi.
- 3) Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua (Pasal 24): Pekerja berhak untuk memperoleh pensiun atau manfaat hari tua setelah masa kerja berakhir.

e. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Peraturan Pemerintah ini mengatur tentang pelaksanaan jaminan sosial bagi pekerja, dengan fokus pada jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian. Hak pekerja yang tercakup dalam peraturan ini meliputi:

- 1) Perawatan dan Pengobatan: Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja berhak untuk mendapatkan perawatan medis dan rehabilitasi tanpa biaya.
- 2) Santunan Kecelakaan Kerja: Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan cacat atau meninggal dunia berhak atas santunan yang mencakup biaya pengobatan dan santunan kematian.

f. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pengupahan

Peraturan ini memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai pengupahan yang mencakup:

- 1) Upah Minimum: Pekerja berhak atas upah yang tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan pemerintah daerah.
- 2) Tunjangan dan Kompensasi: Pekerja juga berhak atas tunjangan, seperti tunjangan hari raya (THR), tunjangan kesehatan, dan tunjangan lainnya yang mungkin diberikan oleh pengusaha.

2. Cidera Janji Tanpa Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Hukum Positif Yang Ada di Indonesia

Konteks hubungan kerja di Indonesia, cidera janji tanpa pemutusan hubungan kerja merujuk pada situasi di mana salah satu pihak (baik pengusaha maupun pekerja) tidak memenuhi kewajiban yang telah disepakati dalam perjanjian kerja, namun tidak sampai pada pemutusan hubungan kerja. Hal ini bisa terjadi dalam bentuk kelalaian atau pelanggaran terhadap ketentuan dalam kontrak kerja, namun tanpa adanya keputusan untuk mengakhiri hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja ialah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Ketentuan mengenai pemutusan kerja meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorang, milik Persekutuan atau milik badan hukum baik milik swasta maupun milik negara maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Terdapat 4 (empat) istilah yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja yaitu:

a. Terminator

Pemutusan hubungan kerja karena selesainya/berakhirnya kontrak kerja

b. Dismissal

Pemutusan hubungan kerja karena Tindakan indisipliner

c. Redundancy

Pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan perkembangan teknologi.

d. Retrechment

Pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan permasalahan ekonomi.³³

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwasannya dalam pelaksanaan kerja dan pelaksanaan memberikan upah pengusaha dilarang sewenang—wenang dalam menentukan upah pekerja. Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan tidak berkerja lagi atau diberhentikan oleh instansi. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak merasa rugi bila hubungan kerja diteruskan. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena keinginan sendiri, keinginan instansi selain itu terdapat bentuk lain yang menjadi faktor pemutusan hubungan kerja. Adapun undang-undang yang mengatur hal ini sebagai berikut :

³³ Samun Ismaya. 2018. *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Suluh Media, halaman 124

a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang ini mengatur tentang hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha dalam hubungan kerja. Pada dasarnya, UU ini memberikan perlindungan bagi pekerja dan menetapkan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) hanya dapat dilakukan berdasarkan alasan yang sah dan melalui prosedur yang jelas.

b. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

Peraturan Pemerintah mengatur mengenai kewajiban pengusaha untuk membayar gaji dan upah sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Jika terjadi cidera janji terkait pembayaran gaji atau fasilitas lainnya, pekerja berhak untuk mengajukan keluhan, namun PHK tidak perlu menjadi langkah pertama yang diambil oleh salah satu pihak.

c. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)

Pasal 1238 KUHPerdata memberikan dasar hukum tentang wanprestasi atau cidera janji, yaitu saat salah satu pihak dalam kontrak tidak memenuhi kewajibannya. Pihak yang dirugikan bisa meminta pemenuhan janji atau kompensasi atas kerugian yang diderita tanpa harus langsung mengakhiri hubungan kerja. Pasal ini relevan dalam konteks hubungan kerja, di mana pengusaha atau pekerja dapat mengajukan keberatan atau klaim atas cidera janji.

B. Bentuk Perlindungan Hukum Yang Diberikan Kepada Pekerja Yang Mengalami Cidera Janji Tanpa Pemutusan Hubungan Kerja

Perlindungan hukum kepada pekerja yang mengalami cidera janji tanpa pemutusan hubungan kerja di Indonesia dapat diberikan melalui beberapa mekanisme hukum yang ada dalam sistem ketenagakerjaan. Cidera janji dalam hubungan kerja merujuk pada pelanggaran kewajiban yang dilakukan oleh salah satu pihak (baik pengusaha maupun pekerja) yang tidak diikuti dengan pemutusan hubungan kerja.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja juga dijabarkan di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan misalnya pada Pasal 4 huruf (c) bahwa salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan. Lanjut pada Pasal 5 bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.³⁴

Berikut ini adalah bentuk-bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja yang mengalami cidera janji tersebut:

- 1) Salah satu bentuk perlindungan hukum pertama yang diberikan kepada pekerja yang mengalami cidera janji adalah pemberian teguran atau peringatan. Berdasarkan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, seorang pekerja yang tidak menerima hak-haknya atau merasa terjadi pelanggaran perjanjian kerja dapat mengajukan

³⁴ Masitah Pohan. 2011. *Tanggungjawab Sosial Perusahaan Terhadap Buruh*, Medan: Pustaka Bangsa Press, halaman 108-109.

protes secara langsung kepada pengusaha. Dalam hal ini, pengusaha wajib memberikan klarifikasi atau memperbaiki pelanggaran yang terjadi tanpa harus langsung memutuskan hubungan kerja.

- 2) Dalam hal cidera janji terjadi, pekerja berhak untuk menyelesaikan perselisihan tersebut melalui musyawarah atau mediasi secara bipartit antara pekerja dan pengusaha. Hal ini diatur dalam Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang mengharuskan pengusaha dan pekerja untuk melakukan upaya penyelesaian perselisihan secara damai. Jika penyelesaian melalui mediasi tidak tercapai, maka dapat dilanjutkan ke jalur penyelesaian yang lebih formal, yaitu melalui pengadilan hubungan industrial (PHI).
- 3) Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Jika upaya mediasi atau bipartit tidak berhasil, pekerja dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial (PHI). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, PHI memiliki kewenangan untuk memeriksa dan menyelesaikan perselisihan terkait pelanggaran atau cidera janji dalam perjanjian kerja. PHI dapat memutuskan agar pengusaha memenuhi kewajibannya atau memberikan kompensasi kepada pekerja tanpa memutuskan hubungan kerja.
- 4) Tuntutan Ganti Rugi. Dalam hal cidera janji yang menyebabkan kerugian bagi pekerja, pekerja berhak untuk menuntut ganti rugi sesuai dengan ketentuan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdato),

khususnya dalam Pasal 1243 dan Pasal 1238 tentang wanprestasi atau cidera janji. Pekerja bisa menuntut pengusaha untuk memenuhi janji atau membayar ganti rugi atas kerugian yang timbul akibat cidera janji, tanpa perlu mengakhiri hubungan kerja.

- 5) Perlindungan atas Hak-Hak Pekerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja yang mengalami cidera janji, baik terkait dengan gaji, fasilitas, atau kondisi kerja lainnya. Jika pengusaha gagal memenuhi kewajiban tersebut, pekerja dapat meminta pemenuhan hak-haknya melalui saluran yang sesuai, seperti lembaga mediasi atau pengadilan hubungan industrial, tanpa perlu mengalami pemutusan hubungan kerja. Misalnya, jika pekerja tidak dibayar gajinya sesuai dengan perjanjian kerja, pekerja berhak untuk menuntut pembayaran gaji yang tertunda tersebut.
- 6) Kewajiban Pengusaha untuk Menjaga Kondisi Kerja yang Layak. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha diwajibkan untuk menyediakan kondisi kerja yang layak dan memadai bagi pekerjanya. Jika terjadi cidera janji yang berhubungan dengan fasilitas atau kondisi kerja yang tidak sesuai dengan kesepakatan, pekerja dapat mengajukan keluhan dan meminta perbaikan kondisi kerja tersebut, tanpa harus memutuskan hubungan kerja.
- 7) Perlindungan terhadap Kebijakan PHK yang Tidak Sah. Jika cidera janji yang dilakukan pengusaha berpotensi menyebabkan PHK, pekerja dilindungi oleh ketentuan yang mengatur prosedur PHK dalam Undang-

Undang Ketenagakerjaan. Misalnya, Pasal 151 UU No. 13/2003 menyatakan bahwa pengusaha tidak boleh sembarangan memutuskan hubungan kerja tanpa alasan yang sah. Oleh karena itu, dalam hal cedera janji tanpa PHK, pekerja memiliki hak untuk mempertahankan posisi dan melanjutkan hubungan kerja.

Pasal 18 UU No. 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah dalam UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bahwa:

“Pekerja berhak atas penghidupan yang layak dimana jumlah pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja atau buruh dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, rekreasi, dan jaminan hari tua.”

Pasal 156 Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

- a. Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut;
 - i. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah.
 - ii. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - iii. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (bulan) upah;
 - iv. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;

- v. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - vi. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - vii. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - viii. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - ix. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 9 (sembilan) bulan upah;
- b. Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana di maksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
- i. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - ii. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3(tiga) bulan upah;
 - iii. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - iv. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - v. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;

- vi. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 bulan upah;
 - vii. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - viii. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 bulan upah.
- c. Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
- i. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur,
 - ii. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - iii. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dana/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - iv. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- d. Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), ayat (4) ditetapkan dengan peraturan pemerintah. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) diundangkan penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK), penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja serta ganti rugi diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-150/MEN/2000 Tahun 2000

tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan berikut aturan perubahannya, namun akhirnya dibatalkan karena hal yang sama diatur secara berbeda oleh UU Ketenagakerjaan dan yang menjadi acuan adalah UU Ketenagakerjaan.

Beberapa ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja antara lain :

1. Hak Pekerja yang Terkena PHK

Pada prinsipnya, jika terjadi PHK, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja (“UPMK”) dan uang penggantian hak (“UPH”) yang seharusnya diterima. Secara umum, besaran uang pesangon yang diberikan sebagai berikut:

- a) masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 bulan upah;
- b) masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah;
- c) masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 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 tahun 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;
- i) masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 bulan upah.

Kemudian besaran UPMK yang diberikan sebagai berikut:

- a) masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah;
- b) masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah;
- c) masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah;
- d) masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah;
- e) masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah;
- f) masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah;
- g) masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah;
- h) masa kerja 24 tahun atau lebih, 10 bulan upah.

Sedangkan ketentuan UPH yang seharusnya diterima meliputi:

- a) cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b) biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat pekerja diterima bekerja;
- c) hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Patut diperhatikan bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (“PP 35/2021”) yang membedakan hak-hak pekerja yang di-PHK berdasarkan alasannya antara lain :

- a) Pekerja berhak atas uang pesangon 1 kali ketentuan uang pesangon, UPMK 1 kali ketentuan UPMK, dan UPH, apabila di-PHK dengan alasan:

- i. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan atau pemisahan perusahaan dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja.
 - ii. Pengambilalihan perusahaan.
 - iii. Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah kerugian.
 - iv. Perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian.
 - v. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang bukan karena mengalami kerugian.
 - vi. adanya permohonan PHK yang diajukan oleh pekerja dengan alasan. Pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf g PP 35/2021.
- b) Pekerja berhak atas uang pesangon 0,5 kali ketentuan uang pesangon, UPMK 1 kali ketentuan UPMK, dan UPH, apabila di-PHK dengan alasan:
- 1) Pengambilalihan perusahaan yang mengakibatkan terjadinya perubahan syarat kerja dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja.
 - 2) Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian.
 - 3) Perusahaan tutup akibat mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun atau tidak secara terus menerus selama 2 tahun.
 - 4) Perusahaan tutup disebabkan keadaan memaksa (“force majeure”).

- 5) Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian.
 - 6) Perusahaan pailit.
 - 7) Pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan ("PP"), atau Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.
- c) Pekerja berhak atas uang pesangon 0,75 kali ketentuan uang pesangon, UPMK 1 kali ketentuan UPMK, dan UPH, apabila perusahaan mengalami keadaan memaksa ("*force majeure*") yang tidak menyebabkan perusahaan tutup.
- d) Pekerja berhak atas uang pesangon 1,75 kali ketentuan uang pesangon, UPMK 1 kali ketentuan UPMK, dan UPH, apabila memasuki usia pensiun.
- e) Pekerja berhak atas uang pesangon 2 kali ketentuan uang pesangon, UPMK 1 kali ketentuan UPMK, dan UPH, apabila:
- 1) Pekerja meninggal dunia.
 - 2) Pekerja sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 bulan.
- f) Pekerja berhak atas UPH dan uang pisah yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, PP, atau PKB apabila di-PHK dengan alasan:

- 1) Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf g PP 35/2021 terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja.
- 2) Mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan memenuhi syarat.
- 3) Pekerja mangkir selama 5 hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 kali secara patut dan tertulis.
- 4) Pekerja melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam perjanjian kerja, PP, atau PKB.
- 5) Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana.
- 6) Pekerja dinyatakan bersalah melakukan tindak pidana berdasarkan putusan pengadilan.

2. Hak Pekerja yang Mengundurkan Diri

Pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri harus memenuhi syarat:

- a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
- c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Pekerja yang mengalami PHK akibat mengundurkan diri atas kemauan sendiri berhak atas uang pisah dan UPH yang seharusnya diterima. Sehingga, pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri setelah bekerja selama 3 tahun berhak mendapatkan:

- a) uang pisah yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, PP, atau PKB di perusahaan tempat ia bekerja; dan
- b) UPH yang diatur menurut Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 156 UU Ketenagakerjaan.

Patut diperhatikan, pengusaha yang mengikutsertakan pekerja dalam program pensiun sesuai ketentuan di bidang dana pensiun, iuran yang dibayar oleh pengusaha dapat diperhitungkan sebagai bagian dari pemenuhan kewajiban Pengusaha atas uang pesangon dan UPH serta uang pisah. Jika perhitungan manfaat dari program pensiun tersebut lebih kecil daripada uang pesangon, UPMK, serta uang pisah, maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.

Perlindungan terhadap tenaga kerja juga tercermin dari adanya tanggungjawab perusahaan, Masitah pohan dalam bukunya juga mengatakan bahwa tanggung jawab sosial perusahaan adalah suatu konsep bahwa organisasi khususnya perusahaan adalah memiliki berbagai macam tanggungjawab terhadap seluruh pemangku kepentingannya, yang diantaranya adalah konsumen, karyawan, pemegang saham, komunitas dan lingkungan dalam segala aspek operasional perusahaan yang mencakup aspek ekonomi, sosial dan lingkungan.³⁵

³⁵ Masitah Pohan. 2023. Buku Ajar: Pengantar Hukum Perusahaan, Purbalingga: Eureka Media Aksara, halaman 134.

**C. Pertimbangan Hakim Dalam Putusan Nomor 205/Pdt.Sus-PHI/2020/PN
Mdn Tentang Pekerja Yang Mengalami Cidera Janji Tanpa Pemutusan
Hubungan Kerja**

1. Kasus Posisi

a. Gugatan

Penggugat merupakan Perawat di tempat usaha Tergugat yaitu Rumah Sakit Umum Sari Mutiara sejak 24 April 2004, dimana sejak bekerja pada 24 April 2004 hingga Maret 2019, masa kerja Penggugat adalah 14 tahun 11 bulan.

Bulan Agustus 2018 sampai dengan bulan Maret 2019 Tergugat membayar upah Penggugat terlambat, yaitu diatas tanggal 10 setiap bulannya, dimana terkait dengan keterlambatan pembayaran upah ini, terjadi juga kepada pekerja lain. pada Maret 2019 Penggugat telah mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada Tergugat karena keterlambatan pembayaran upah sejak bulan Agustus 2018 sampai dengan Maret 2019. Bahwa permohonan tersebut sama sekali tidak ditanggapi oleh Tergugat. Karena tidak adanya kesepakatan dalam proses mediasi tripartite antara Penggugat dengan Tergugat, maka selanjutnya Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan menerbitkan Anjuran dengan surat Nomor : 567/1269/DKKM/2019 perihal Anjuran tertanggal 24 Juli 2019.

Kondisi upah Penggugat yang dibayar terlambat sejak Agustus 2018 hingga Maret 2019 oleh Tergugat, Penggugat menginginkan agar hubungan kerjanya dengan Tergugat diputus oleh Majelis Hakim Yang Mulia.

Penggugat menuntut agar Tergugat membayar hak Penggugat atas putusannya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sebesar Rp 86.407.045,- (delapan puluh enam juta empat ratus tujuh ribu empat puluh lima rupiah), upah Penggugat bulan Maret 2019 sebesar Rp 3.266.807,- (tiga juta dua ratus enam puluh enam ribu delapan ratus tujuh rupiah), dan upah proses terhadap Penggugat sebesar Rp. 19.600.842,- (sembilan belas juta enam ratus ribu delapan ratus empat puluh dua rupiah).

b. Tuntutan Penggugat

Tuntutan Penggugat kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan agar memberikan putusan sebagai berikut:

- 1) Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
- 2) Menyatakan perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sejak Penggugat bekerja dengan Tergugat pada 24 April 2004.
- 3) Menyatakan Tergugat bersalah karena terlambat membayar upah Penggugat sejak bulan Agustus 2018 sampai dengan bulan Maret 2019.
- 4) Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat.
- 5) Menyatakan hak Penggugat atas putusannya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sebesar Rp 86.407.045,- (delapan puluh enam juta empat ratus tujuh ribu empat puluh lima rupiah)

- 6) Memerintahkan Tergugat membayar hak Penggugat atas putusanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sebesar Rp 86.407.045,- (delapan puluh enam juta empat ratus tujuh ribu empat puluh lima rupiah).
- 7) Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah Penggugat bulan Maret 2019 sebesar Rp Rp. 3.266.807,- (tiga juta dua ratus enam puluh enam ribu delapan ratus tujuh rupiah).
- 8) Menyatakan Penggugat berhak atas upah proses sebesar 6 bulan upah.

c. Fakta Hukum

Fakta-fakta hukum dipersidangan adalah sebagai berikut :

- 1) Penggugat Rospida Damanik merupakan merupakan Eks Pekerja di RSU Sari Mutiara Medan;
- 2) Penggugat merupakan Bidan ditempat usaha Tergugat yaitu Rumah Sakit Umum Sari Mutiara sejak 24 April 2004, dimana sejak bekerja pada 24 April 2004 hingga Maret 2019, masa kerja Penggugat adalah 14 tahun 11 bulan.
- 3) Sejak bulan Agustus 2018 sampai dengan bulan Maret 2019 Tergugat membayar upah Penggugat terlambat, yaitu diatas tanggal 10 setiap bulannya, dimana terkait dengan keterlambatan pembayaran upah ini, terjadi juga kepada pekerja lain.

- 4) Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan Tergugat bersalah karena terlambat membayar upah Penggugat sejak bulan Agustus 2018 sampai dengan bulan Maret 2019.
- 5) Karena tidak adanya kesepakatan dalam proses mediasi tripartite antara Penggugat dengan Tergugat, maka selanjutnya Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan menerbitkan Anjuran dengan surat Nomor : 567/1269/DKKM/2019 perihal Anjuran tertanggal 24 Juli 2019.
- 6) Bahwa dengan kondisi upah Penggugat yang dibayar terlambat sejak Agustus 2018 hingga Maret 2019 oleh Tergugat, Penggugat menginginkan agar hubungan kerjanya dengan Tergugat diputus oleh Majelis Hakim Yang Mulia.
- 7) Berdasarkan kondisi Tergugat membayar upah Penggugat sejak bulan Agustus 2018 hingga Maret 2019 selalu terlambat, serta mengacu kepada Pasal 169 ayat (1) huruf “ c “ Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang disebut diatas, maka Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat.

d. Putusan

Memperhatikan, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun peraturan perundang-undangan lain yang berhubungan dengan perkara ini;

M E N G A D I L I :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ,;
2. Menyatakan Putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan Pasal 164 ayat (1) Undang undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan oleh Pengadilan sejak putusan ini dibacakan,;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak- hak Penggugat berupa uang pesangon 1 kali ketentuan sesuai Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat(3) dan uang penggantian hak perumahan dan pengobatan sesuai ketentuan Pasal 156 ayat(4), dengan rincian sebagai berikut :

Rospida Damanik (Penggugat) Masa kerja 14 th 11 bulan Upah Rp.3.266.807.-

- Pesangon $9 \times \text{Rp.3.266.807.-} = \text{Rp.29.401.263.}$
- Penghargaan Masa Kerja $5 \times \text{Rp.3.266.807} = \text{Rp.16.334.035.-}$
Rp.45.735.298.-
- Penggantian Hak Perumahan & Pengobatan $15 \% \times \text{Rp.45.735.298.-} = \text{Rp.6.860.294.-}$

Total keseluruhan =Rp.52.595.592.-

(lima puluh dua juta lima ratus Sembilan puluh lima ribu lima ratus

Sembilan puluh dua rupiah).

4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya,;
5. Membebankan biaya yang timbul dalam perkara kepada Negara sebesar Rp. 311.000,- (Tiga ratus sebelas ribu rupiah);

2. Analisis Yuridis Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor : 205/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn

Pengaturan mengenai ketenagakerjaan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun terdapat beberapa perubahan pengaturan mengenai ketenagakerjaan setelah disahkannya pengaturan yang baru pada tanggal 31 Maret 2023 yaitu Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Sementara itu, dalam hal syarat sah perjanjian kerja yang tercantum dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengalami perubahan.³⁶ Dalam waktu tujuh (tujuh) hari kerja setelah menerima pendelegasian penyelesaian konflik, mediator harus telah melakukan penelitian tentang masalah tersebut dan segera mengadakan sidang mediasi. Menurut Fuller, mediator berfungsi sebagai katalisator, instruktur, interpreter, nara sumber, pembawa berita buruk, pemeriksa realitas, dan kambing hitam.³⁷

Perkara sengketa hubungan industrial dalam hal ini pihak yang bersengketa adalah Rospida Damanik sebagai Penggugat seorang karyawan tetap RS Sari Mutiara sejak 24 April 2004 melawan Rumah Sakit Umum Sari Mutiara sebagai Tergugat. Penggugat mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan

³⁶ Tapan, I. A. K., 2019, Berakhirnya Perjanjian Kerja Antara Pekerja/Buruh Dengan Pengusaha Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Lex Privatum*, Vol. 7, No. 2, halaman. 20.

³⁷ Takdir Rahmadi, 2017, *Mediasi Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, halaman. 14

Industrial Medan atas dugaan pelanggaran hak-hak ketenagakerjaan oleh Tergugat, khususnya terkait tunggakan pembayaran upah. Sengketa ini berakar pada ketidakpatuhan Tergugat dalam membayarkan upah Penggugat selama periode Maret 2019 hingga 2020. serta masalah lain yang berkaitan dengan hubungan kerja.

Gugatan ini juga mengungkap upaya mediasi sebelumnya yang gagal, meskipun telah ada rekomendasi dari Dinas Tenaga Kerja agar Tergugat melunasi kewajiban. Tergugat dalam eksepsi menyatakan bahwa gugatan Penggugat cacat hukum karena menggabungkan dua jenis perselisihan, yakni hak dan PHK, tanpa menyertakan dokumen risalah mediasi terkait perselisihan hak. Tergugat juga menyebut gugatan prematur karena tidak dilengkapi dengan penetapan dari Pengawas Ketenagakerjaan. Dalam pokok perkara, Tergugat membenarkan dalil Penggugat mengenai tunggakan upah. Tergugat beralasan bahwa penundaan pembayaran upah terjadi karena penurunan pendapatan perusahaan.

Sepakat yang diperlukan untuk melahirkan suatu perjanjian dianggap telah tercapai, apabila pernyataan yang dikeluarkan oleh suatu pihak diterima oleh pihak lain, dengan kata lain pernyataan/kehendak/prestasi yang dikeluarkan oleh suatu pihak itu disanggupi oleh pihak lain untuk dilakukan. Cidera janji terhadap perjanjian kerja yang dilakukan oleh Tergugat sangat merugikan Penggugat mengingat pemutusan hubungan kerja tanpa pemberitahuan sebelumnya.

Anjuran tertulis yang dibuat oleh mediator, tapi ditolak oleh salah satu pihak maka menurut penulis anjuran tertulis tersebut hanya dijadikan sebagai syarat oleh para pihak atau salah satu pihak untuk mengajukan gugatan ke

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak. Fakta bahwa mediasi sebagai syarat pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan dan para pihak tidak memilih jalur penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dan arbitrase, dapat disalahgunakan oleh pihak –pihak yang tidak beritikad baik untuk membuat proses penyelesaian perselisihan lebih lama. Anjuran tertulis yang dibuat oleh mediator seharusnya bisa dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan oleh hakim Pengadilan hubungan Industrial, sehingga tidak ada kesan bahwa mediasi oleh mediator hanya sebagai pelengkap syarat yang harus dilalui untuk proses pendaftaran perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial.³⁸

Penulis selanjutnya berdasarkan pertimbangan majelis hakim melihat pada aspek penerapan teori perlindungan hukum menekankan pentingnya peran hukum dalam melindungi hak-hak individu atau kelompok dari tindakan yang melanggar atau mengabaikan hukum. Teori ini dianggap relevan untuk memastikan pekerja dan pengusaha saling memenuhi hak dan kewajiban sesuai peraturan perundang-undangan. Dalam putusan ini Majelis Hakim berusaha menyeimbangkan kepentingan kedua belah pihak berdasarkan fakta hukum yang terungkap di persidangan sebagaimana disebutkan dalam pertimbangan hukum hakim sebagai berikut;

Majelis Hakim menetapkan, kepada RSU Sari Mutiara masing-masing mempunyai hubungan hukum secara langsung kepada Penggugat sebagaimana

³⁸ Takdir Rahmadi, *Ibid*, halaman. 16

tersebut diatas, dan kewajiban sebagai konsekwensi yang harus dibayarkan kepada Penggugat akibat Pengakhiran Hubungan Kerja yang terjadi;

Menimbang, bahwa untuk menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja, maka Tergugat melakukan kebijakan untuk melakukan mutasi karyawan RSUD Sari Mutiara kepada unit usaha Yayasan Sari Mutiara yang lain dalam hal ini unit lembaga pendidikan;

Menimbang, bahwa ternyata atas kebijakan yang dilakukan Tergugat, tidak dapat merubah keadaan menjadi lebih baik, dan pada akhirnya Tergugat dengan sangat berat hati melakukan penutupan terhadap RSUD Sari Utiara dengan kata lain Perusahaan tidak dapat dipertahankan beroperasi, yang pada puncaknya pada tanggal 1 Maret 2019 tutup dengan bersamaan berakhirnya izin operasional RSUD Sari Mutiara.

Menimbang, bahwa berdasarkan beberapa pertimbangan tersebut diatas, sudah tidak mungkin Perusahaan dipertahankan untuk dapat dijalankan, sehingga pada akhirnya Tergugat menutup Perusahaan dan berdampak kepada Pengakhiran Hubungan Kerja terhadap karyawan, Maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat adalah sebagaimana yang tertuang dan diamanatkan Pasal 164 ayat(1) UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan kenyataan dan fakta tidak perlu menunggu kerugian menjadi lebih lama diderita baik oleh Tergugat maupun bagi Para Penggugat, yang ada benar faktanya dan sudah diketahui oleh umum dan halyak ramai adalah tutup dan tidak beroperasi lagi,;

Menimbang, bahwa akibat Pemutusan Hubungan Kerja yang didasarkan kepada Ketentuan tersebut diatas, komponen yang sangat penting adalah masa kerja dan upah sebagaimana yang didalilkan oleh Para Penggugat dan tidak terbantahkan oleh Tergugat, sehingga masa kerja dan upah tersebutlah yang menjadi dasar penghitungan hak-hak Para Penggugat, maka Tergugat berkewajiban memberikan hak-hak Para Penggugat berupa uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat(2), uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat(3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat(4), UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan rincian sebagai berikut,:

Rospida Damanik (Penggugat) Masa kerja 14 th 11 bulan Upah Rp.3.266.807.-

- Pesangon $9 \times \text{Rp.3.266.807.-} = \text{Rp.29.401.263.}$

- Penghargaan Masa Kerja $5 \times \text{Rp.3.266.807} = \text{Rp.16.334.035.-}$ Rp.45.735.298.

- Penggantian Hak Perumahan & Pengobatan $15 \% \times \text{Rp.45.735.298.-} = \text{Rp.6.860.294.-}$

Total keseluruhan $= \text{Rp.52.595.592.-}$ (lima puluh dua juta lima ratus Sembilan puluh lima ribu lima ratus Sembilan puluh dua rupiah).

Majelis Hakim menguraikan masalah hukum dalam perkara ini sebagai perselisihan terkait pemutusan hubungan kerja (PHK). Selain itu, Majelis Hakim juga mengidentifikasi permasalahan spesifik, seperti keabsahan mogok kerja, tuntutan pembayaran gaji yang tertunda, dan tuntutan kompensasi PHK sesuai peraturan yang berlaku. Dengan demikian, masalah hukum yang diidentifikasi telah memfokuskan proses pemeriksaan pada hal-hal esensial. Dalam membangun

konstruksi putusan, Majelis Hakim menggunakan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan yang termuat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Hakim merujuk Pasal Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 156 tentang kompensasi PHK. Penerapan norma-norma ini menunjukkan konsistensi dalam membangun dasar hukum yang sah untuk putusan.

Keterlambatan pembayaran gaji memiliki dampak yang jauh melampaui sekadar persoalan hukum. Hal ini dapat menurunkan motivasi dan produktivitas karyawan serta menciptakan ketidakpercayaan dalam hubungan industrial, merusak reputasi perusahaan, dan berpotensi menimbulkan konflik berkepanjangan antara para pihak. Pembayaran gaji tepat waktu merupakan manifestasi tanggung jawab sosial perusahaan, dimana kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan bukan sekadar memenuhi kewajiban hukum, melainkan investasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan bermartabat.³⁹

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) juga bertujuan untuk meningkatkan efisiensi kerja individu, kelompok, dan seluruh organisasi. Ini sangat penting Karena orang, teknologi, posisi, dan organisasi selalu berubah, sehingga karyawan perlu dilatih dan berkembang. Langkah tersebut diambil untuk menjadikan mereka orang-orang yang menguasai teknologi dapat mencapai tujuan

³⁹ Andi Kartika, "Karakteristik Perusahaan dan Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI)", *Jurnal Dinamika Keuangan dan Perbankan*, 2, 1, (2010), halaman 63.

yang telah ditetapkan. Pelatihan dan pengembangan semacam ini harus dilakukan seak karyaan mulai bekerja dan dilanjutkan dengan pengembangan karirnya.⁴⁰

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara komprehensif telah mengatur mekanisme pemberian upah dalam situasi kompleks, termasuk pada saat terjadinya perselisihan hubungan industrial. Ketika proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berlangsung, pekerja tetap berkewajiban melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Pada kondisi ini pengusaha memiliki kewajiban mutlak untuk memberikan upah secara penuh kepada pekerja dan dalam situasi di mana pekerja tidak dapat melaksanakan pekerjaannya akibat skorsing yang dilakukan oleh pengusaha, maka pengusaha tetap dibebankan kewajiban untuk membayar upah proses. Ketentuan ini dimaksudkan untuk melindungi hak-hak dasar pekerja dan mencegah terjadinya praktik sewenang-wenang yang dapat merugikan tenaga kerja.⁴¹

Pengertian upah tercantum dalam Pasal 1 angka (6) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 yang berbunyi “Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”. Kemudian pengertian Upah juga

⁴⁰ Khorim Fadhli dan Mukhibatul Khusnia, 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja)*, Jombang : Guepedia, halaman 15.

⁴¹ Fitriana Gunadi, "Upah Proses dalam Pemutusan Hubungan Kerja", *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 50, 4, (2020), halaman., 868.

disebutkan oleh Widodo Suryandono yang menerangkan bahwa “Upah dari sisi pekerja merupakan suatu hak yang umumnya dilihat dari jumlah sedangkan dari sisi pengusaha umumnya dikaitkan dengan produktivitas”.⁴²

Berdasarkan kebijakan pengupahan yang disebutkan diatas, maka Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 telah memberikan perlindungan hukum pengupahan dengan cukup baik. Ketentuan hukum mengenai pengupahan ini berlaku bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu maupun pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

⁴² Widodo Suryadono, dkk, 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo, Jakarta, Cetakan Kedua, halaman. 99

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya, maka dalam skripsi ini disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaturan hukum mengenai hak-hak pekerja yang mengalami cedera janji tanpa pemutusan hubungan kerja menurut hukum positif yang ada di Indonesia yaitu diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Hak atas Upah, Hak atas Waktu Istirahat dan Cuti, Hak atas Jaminan Sosial, Hak atas Perlindungan Kerja Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), dan peraturan hukum lainnya.
2. Bentuk Perlindungan Hukum Yang Diberikan Kepada Pekerja Yang Mengalami Cidera Janji Tanpa Pemutusan Hubungan Kerja dapat diberikan melalui beberapa mekanisme hukum yang ada dalam sistem ketenagakerjaan adalah pemberian teguran atau peringatan. Dalam hal cedera janji terjadi, pekerja berhak untuk menyelesaikan perselisihan tersebut melalui musyawarah atau mediasi secara bipartit antara pekerja dan pengusaha, Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Jika upaya mediasi atau bipartit tidak berhasil, pekerja dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial (PHI), Tuntutan Ganti Rugi.

3. Pertimbangan Hakim dalam putusan nomor 205/pdt.sus-phi/2020/pn mdn tentang pekerja yang mengalami cidera janji tanpa pemutusan hubungan kerja Majelis Hakim menetapkan, kepada RSU Sari Mutiara masing-masing mempunyai hubungan hukum secara langsung kepada Penggugat sebagaimana tersebut diatas, dan kewajiban sebagai konsekwensi yang harus dibayarkan kepada Penggugat akibat Pengakhiran Hubungan Kerja yang terjadi, Bahwa Pengakhiran Hubungan Kerja terhadap Penggugat yang dilakukan Tergugat adalah disebabkan kondisi Perusahaan dalam hal ini RSU Sari Mutiara mengalami kerugian terus menerus, akibat semakin tinggi biaya operasional. akibat Pemutusan Hubungan Kerja yang didasarkan kepada Ketentuan tersebut diatas, komponen yang sangat penting adalah masa kerja dan upah sebagaimana yang didalilkan oleh Para Penggugat sehingga masa kerja dan upah tersebutlah yang menjadi dasar penghitungan hak-hak Para Penggugat, maka Tergugat berkewajiban memberikan hak-hak Para Penggugat berupa uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat(2),uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat(3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat(4).

B. Saran

1. Seharusnya pengusaha harus lebih memperhatikan hak hak para pekerja agar tidak menimbulkan kerugian bagi para pekerja dan pengusaha dalam melakukan hubungan kerja agar tercapainya kesepakatan antara keduanya.

2. Seharusnya perlu pengawasan terhadap lembaga yang menangani perlidungan hubungan industrial. Hal ini dimaksudkan agar para pekerja mendapatkan perlindungan dalam hak pemenuhan hak-hak pekerja.
3. Sebaiknya perusahaan yang harus lebih memperhatikan *stakeholders* disekitarnya agar tidak terjadi kerugian pada masing-masing pihak dan tidak melanggar melanggar undang – undang serta tidak terpenuhinya hak – hak warga negara yang dijamin konstitusi.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Arifuddin Muda Harahap. 2023. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Media Sains Indonesia.

Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika.

Dedi Ismatullah. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia

Departemen Agama Republik Indonesia. 2000. *Al-Quran dan Terjemahnya*. Jakarta: As-Syifa.

Endeh Suhartini. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah*. Depok: Raja Grafindo Persada

Jonaedi Effendi. 2018. *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Khorim Fadhli dan Mukhibatul Khusnia, 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja)*, Jombang : Guepedia.

Lalu Husni, 2015, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Martha Eri Safira. 2017. *Hukum Perdata*. Ponorogo: CV. Nata Karya.

Masitah Pohan. 2011. *Tanggungjawab Sosial Perusahaan Terhadap Buruh*, Medan: Pustaka Bangsa Press.

———. 2023. *Buku Ajar: Pengantar Hukum Perusahaan*, Purbalingga: Eureka Media Aksara.

Prasetijo Rijadi & Sri Priyati. 2019. *Membangun Ilmu Hukum Mazhab Pancasila*, Sidoarjo: Al Maktabah.

Salim HS dan Erlies Septiana Nurbaini. 2019. *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesi dan Disertasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada .

Samun Ismaya. 2018. *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Suluh Media

Siti Malikhatun Badriyah. 2019. *Aspek Hukum Perjanjian Franchise*. Semarang: CV. Tigamedia Pratama.

Takdir Rahmadi, 2017, *Mediasi Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Toman Sony Tambunan dan Wilson R.G. Tambunan, 2022, *Hukum Bisnis*. Jakarta: Prenada Media Group.

Widodo Suryadono, dkk, 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta : Raja Grafindo, Cetakan Kedua.

Zainal Asikin dkk., 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Zainuddin Ali. 2016. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta :Sinar Grafika.

B. Artikel Ilmiah/ Majalah/ Jurnal

Andi Kartika, "Karakteristik Perusahaan dan Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI)", *Jurnal Dinamika Keuangan dan Perbankan*, 2, 1, 2010.

Anna Annisa. Ketentuan Upah Menurut Uu No. 13 Tahun 2003 Dalam Perspektif Hukum Islam. *Jurnal* Vol. 01, No. 01, Juni 2011.

Asliani Harahap. 2018. Pembaharuan Hukum Pidana Berbasis Hukum Adat. *Dalam jurnal EduTech* Vol. 4 No.2.

Suhartoyo, "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional", *Jurnal Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 2 No. 2 Tahun 2019.

Fajaruddin, "Pembatalan Perjanjian Jual Beli Hak Atas Tanah Akibat Adanya Unsur Khilaf.", *De Lega Lata*, Vol. 2 No 3, 285-306, 2017.

Fitriana Gunadi, "Upah Proses dalam Pemutusan Hubungan Kerja", *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 50, 4, 2020.

Masitah Pohan, "Employment Agreement in the Perspective of Business Civil Law", *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 7 No. 2 Tahun 2022.

Niwayan Mega Jayantri, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Pada Malam Hari Di Alfamart , *Jurnal Ilmiah* , Fakultas Hukum Universitas Mataram, Edisi I, No. 1 Februari 2013.

R. F. Wibowo, dan R. Herawati. 2021. Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak," *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, vol. 3, no. 1, pp. 109-120.

Rachmad Abduh, "Perspektif Kesejahteraan Tenagakerja Dengan Model Penetapan Upah Minimum Kabupaten Kota", *IURIS STUDIA: Jurnal Kajian Hukum*, Vol. 3 No. 1 Tahun 2022.

Rizka Ari Amalia. "Kajian Tentang Wanprestasi dalam Hubungan Perjanjian". *Jurnal Jatiswara*, Vol. 36. No. 2. Juli 2021

Tapan, I. A. K., 2019, Berakhirnya Perjanjian Kerja Antara Pekerja/Buruh Dengan Pengusaha Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Lex Privatum*, Vol. 7, No. 2.

Taufik Hidayat Lubis. "Pembatalan Perjanjian Perdamaian Dan Atau Serta Turunannya Antara Tersangka Dengan Korban Karena Adanya Penyalahgunaan Keadaan", *Jurnal EduTech*, Vol.5 No.1. 66-75, 2019.

C. Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

D. Internet

Tim Hukumonline, “Pengertian Wanprestasi, Akibat, dan Cara Menyelesaikannya”, melalui <https://www.hukumonline.com/berita/a/unsur-dan-cara-menyelesaikan-wanprestasi-lt62174878376c7/> diakses pada hari Selasa, tanggal 12 November 2024, pukul 01.00

<https://m.bisnis.com/ekonomi-bisnis/read/20221029/12/1592672/> apa-itu-phk-inipenyebab-aturan-jenis-dan-kompensasinya (diakses hari Selasa 12 November 2024 pukul 11.00 wib)