

**PEMENUHAN HAK PESANGON GURU SWASTA DALAM  
PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN (PUTUSAN  
NOMOR 1024K/PDT.SUS-PHI/2021)**

**SKRIPSI**

**Ditulis Untuk Memenuhi Syarat  
Mendapatkan Gelar Serjana Hukum**

**Oleh:**

**ADEL LIA SEPTIANA**  
**2206200029**



**UMSU**

**Unggul | Cerdas | Terpercaya**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2026**

# 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

<http://hukum.umsu.ac.id> [fahum@umsu.ac.id](mailto:fahum@umsu.ac.id) [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan  
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## BERITA ACARA UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA 1

Panitia Ujian Sarjana Strata-I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, 18 April 2026, Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang:

### MENETAPKAN

NAMA : ADEL LIA SEPTIANA  
NPM : 2206200029  
PRODI/BAGIAN : HUKUM/HUKUM PERDATA  
JUDUL SKRIPSI : PEMENUHAN HAK PESANGON GURU SWASTA DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN (PUTUSAN NOMOR 1024K/PDT.SUS-PHI/2021)

### Dinyatakan:

- ( A ) Lulus Yudisium dengan Predikat Istimewa
- ( ) Lulus Bersyarat, memperbaiki/Ujian Ulang
- ( ) Tidak Lulus

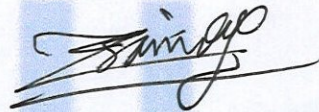
Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam Bagian Hukum Perdata.

### PANITIA UJIAN

Ketua


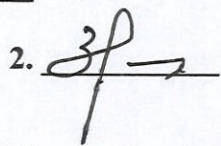
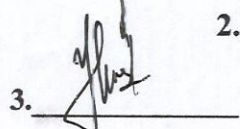
Sekretaris

  
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. Prof. Dr. Ida Hanifah, S.H., M.H.
3. Dr. Nurhilmiyah, S.H., M.H.

1. 
2. 
3. 



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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



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



[fahum@umsu.ac.id](mailto:fahum@umsu.ac.id)



[umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan)



[umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan)



[umsumedan](https://twitter.com/umsumedan)



[umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan  
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PENETAPAN HASIL UJIAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Panitia Ujian Sarjana Strata-I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, 18 April 2026, Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang:

**NAMA** : ADEL LIA SEPTIANA  
**NPM** : 2206200029  
**PRODI/BAGIAN** : HUKUM/HUKUM PERDATA  
**JUDUL SKRIPSI** : PEMENUHAN HAK PESANGON GURU SWASTA DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN (PUTUSAN NOMOR 1024K/PDT.SUS-PHI/2021)

**PENGUJI** : 1. Dr. Rachmad Abduh, S.H., M.H./NIDN: 0004127204  
: 2. Prof. Dr. Ida Hanifah, S.H., M.H./ NIDN: 0003036001  
: 3. Dr. Nurhilmiyah, S.H., M.H / NIDN: 0014118104

Lulus, dengan nilai A, predikat Istimewa

Oleh karenanya dinyatakan berhak menggunakan gelar Sarjana Hukum (S.H.)

Ditetapkan di Medan

Tanggal, 18 April 2026

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

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

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



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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



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



[fahum@umsu.ac.id](mailto:fahum@umsu.ac.id)



[umsu.medan](https://www.facebook.com/umsu.medan)



[umsu.medan](https://www.instagram.com/umsu.medan)



[umsu.medan](https://twitter.com/umsu.medan)



[umsu.medan](https://www.youtube.com/umsu.medan)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PENGESAHAN SKRIPSI

**JUDUL** : PEMENUHAN HAK PESANGON GURU SWASTA DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN (PUTUSAN NOMOR 1024K/PDT.SUS-PHI/2021)


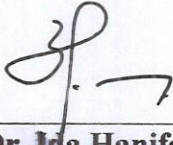

**NAMA** : ADEL LIA SEPTIANA

**NPM** : 2206200029

**PRODI/BAGIAN** : HUKUM / HUKUM PERDATA

Skripsi tersebut di atas telah diujikan oleh Dosen Penguji Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada hari Sabtu, 18 April 2026.

Dosen Penguji

		
<b><u>Dr. Rachmad Abduh, S.H., M.H.</u></b> NIDN: 0004127204	<b><u>Prof. Dr. Ida Hanifah, S.H., M.H.</u></b> NIDN: 0003036001	<b><u>Dr. Nurhilmiyah, S.H., M.H.</u></b> NIDN: 0014118104

Disahkan oleh:  
Dekan Fakultas Hukum UMSU



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



UMSU  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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



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



[fahum@umsu.ac.id](mailto:fahum@umsu.ac.id)



[umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan)



[umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan)



[umsumedan](https://twitter.com/umsumedan)



[umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan  
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### BUKTI PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

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

NAMA : ADEL LIA SEPTIANA  
NPM : 2206200029  
PRODI/BAGIAN : HUKUM/HUKUM PERDATA  
JUDUL SKRIPSI : PEMENUHAN HAK PESANGON GURU SWASTA DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN (PUTUSAN NOMOR 1024K/PDT.SUS-PHI/2021)

Dosen Pembimbing : Dr. Nurhilmiyah, S.H., M.H  
(NIDN. 0014118104)

Selanjutnya layak untuk diujikan.

Medan, 10 April 2026

Panitia Ujian

Ketua

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

Sekretaris

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



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](mailto:rektor@umsu.ac.id) [f umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [i umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [t umsumedan](https://www.twitter.com/umsumedan) [y umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan  
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : ADEL LIA SEPTIANA  
NPM : 2206200029  
PRODI/BAGIAN : HUKUM / HUKUM PERDATA  
JUDUL SKRIPSI : PEMENUHAN HAK PESANGON GURU SWASTA DALAM  
PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN (PUTUSAN  
NOMOR 1024/Pdt.Sus-PHI/2021)

Disetujui untuk disampaikan kepada  
Panitia ujian skripsi

Medan, 07 April 2026

Disetujui:  
Dosen Pembimbing

Dr. Nurhilmiyah, S.H., M.h  
NIDN. 0014118104

Unggul | Cerdas | Terpercaya



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



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



[fahum@umsu.ac.id](mailto:fahum@umsu.ac.id)



[umsu.ac.id](https://www.facebook.com/umsu.ac.id)



[umsu.ac.id](https://www.instagram.com/umsu.ac.id)



[umsu.ac.id](https://twitter.com/umsu.ac.id)



[umsu.ac.id](https://www.youtube.com/umsu.ac.id)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ADEL LIA SEPTIANA

NPM : 2206200029

Program : Strata-I

Fakultas : Hukum

Program Studi : Hukum

Bagian : Hukum Perdata

Judul Skripsi : PEMENUHAN HAK PESANGON GURU SWASTA DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN (PUTUSAN NOMOR 1024K/PDT.SUS-PHI/2021)

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, April 2026

Saya yang menyatakan



ADEL LIA SEPTIANA



UMSU  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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](mailto:rektor@umsu.ac.id) [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan  
Nomor dan tanggalnya

## KARTU BIMBINGAN ARTIKEL SKRIPSI

Nama : ADEL LIA SEPTIANA  
NPM : 2206200029  
Prodi/Bagian : HUKUM/ HUKUM PERDATA  
Judul Artikel : PEMENUHAN HAK PESANGON GURU DALAM PERSPEKTIF  
HUKUM KETENAGAKERJAAN (PUTUSAN NO. 1024K/Pdt.Sus-  
PHI/2021)  
Pembimbing : Dr. Nurhilmiyah, S.H.,M.H

No.	TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
1	31 Juli 2025	Pengajuan Judul	
2	31 Juli 2025	Acc Judul	
3	24 September 2025	Bimbingan Proposal	
4	18 Oktober 2025	Acc Proposal	
5	12 Februari 2026	Bimbingan Skripsi 1	
6	13 Maret 2026	Bimbingan Skripsi 2	
7	02 April 2026	Bimbingan Skripsi 3	
8	07 April 2026	Bedah buku	
9	07 April 2026	Acc untuk disidangkan	

Mahasiswa dengan data dan judul artikel tersebut di atas telah melalui proses bimbingan dan telah dilakukan pemeriksaan terhadap daftar pustaka, oleh karenanya artikel tersebut disetujui untuk diujikan.

Diketahui,  
Dekan Fakultas Hukum

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

Dosen Pembimbing

Dr. Nurhilmiyah, S. H.M.H  
NIDN : 0014118104

## KATA PENGANTAR



### **Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh**

Alhamdulillah Puji dan Syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan nikmat kesehatan, keselamatan, dan ilmu pengetahuan yang merupakan amanah, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sebagai sebuah karya ilmiah yang membentuk skripsi. Shalawat dan salam juga di persembahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar serjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini yang berjudul **“Pemenuhan Hak Pesangon Guru Swasta Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan (Putusan Nomor 1024K/Pdt.Sus-PHI/2021)”** disadari tidak akan selesai tanpa adanya bantuan, perhatian, dan kasih sayang dari berbagai pihak yang mendukung pembuatan skripsi ini.

Terima kasih secara khusus dan istimewa diberikan kepada cinta pertamaku, panutanku bapak Alm. Abdul Muthalib dan pintu surgaku, mama tercinta aku ibu Marlina, terima kasih sebesar-besarnya penulis ucapkan, terima kasih atas nasehat yang telah diberikan, terima kasih atas kesabaran papa dan mama yang menjadi pengingat dan penguat paling hebat, terima kasih sudah menjadi rumah untuk tempat penulis pulang Ma, penulis persembahkan karya tulis sederhana dan gelar ini untuk mama dan bapak tercinta.

Selanjutnya dengan selesainya skripsi ini, perkenankanlah Penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Bapak Dr. Faisal, S.H.,M.Hum., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak Dr. Zainuddin, S.H.,M.H., selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Ibu Atikah Rahmi, S.H.,M.H., selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Ibu Dr. Lilawati Ginting, S.H.,M.Kn, selaku Kepala Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Dr. Nurhilmiyah, S.H.,M.H, selaku dosen Pembimbing saya yang penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan, dan arahan sehingga skripsi ini selesai.
7. Disampaikan juga penghargaan kepada seluruh staf pengajar dan staf biro Fakultas Hukum Muhammadiyah Sumatera Utara, serta terima kasih kepada dosen-dosen fakultas hukum universitas muhammadiyah sumatera utara yang sudah memberikan materi pembelajaran dari semester awal hingga akhir ini.
8. Terima kasih kepada bapak Muhammad Irfan, S.H., selaku abang ipar saya dan pengacara di kantor hukum Muhammad Irfan, S.H., & Associates, di Jalan Prokoto Dusun 1 Sialang Muda Kec, Hampanan Perak, Kab. Deli Serdang, yang sudah membantu saya untuk memberikan informasi dan data yang terkait untuk

skripsi saya, dan terima kasih telah meluangkan waktu untuk berdiskusi dalam penelitian skripsi ini.

9. Terima kasih kepada abang dan kakak kandung saya, yang sudah semangat saya untuk mengerjakan penelitian skripsi ini.
10. Terima kasih kepada sahabat saya Lesna Joice Hutasoit, Yunda, Dyfa, Nora, Manda, Angel yang selaku memberi dukungan, waktu, serta menjadi teman yang baik bagi saya selama perjalanan kuliah dan menyusun skripsi ini yang telah menemani saya kemanapun untuk mencari bahan skripsi sampai terselesaikan penulisan skripsi ini.
11. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengatur waktu, tenaga, pikiran, mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan di luar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Medan, Kamis 07 April 2026

Penulis

(Adel Lia Septiana)

## **ABSTRAK**

### **PEMENUHAN HAK PESANGON GURU SWASTA DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN (PUTUSAN NOMOR 1024 K/PDT.SUS-PHI/2021)**

**ADEL LIA SEPTIANA**

Ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Peneliti ini membahas pemenuhan hak pesangon guru swasta dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, khususnya pada kasus di Yayasan PTB “nama para pihak ada pada peneliti” di mana seorang guru swasta diberhentikan secara sepihak. Permasalahan yang dikaji meliputi ketentuan hukum pesangon setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, hak, dan kewajiban yayasan sebagai pemberi kerja, serta pertimbangan hakim dalam putusan nomor 1024K/ Pdt.Sus – PHI/ 2021.

Metode Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, pendekatan kasus, dan perbandingan hukum. Sumber data mencakup data sekunder berupa bahan hukum primer (Undang - Undang Ketenagakerjaan, Undang - Undang Cipta Kerja, Undang - Undang PHI).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hak pesangon bagi pekerja mengalami pemutusan hubungan kerja telah diatur dalam peraturan perundang-undangan No. 6 Tahun 2023, Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Pasal 40 ayat (2) tentang uang pesangon sebagai hak bentuk perlindungan hukum bagi pekerja. yayasan sebagai pemberi kerja wajib memenuhi hak pekerja termasuk uang pesangon, sedangkan pertimbangan hakim dalam memutuskan perkara mempertimbangkan aspek keadilan, kepastian hukum, dan ketentuan hukum Ketenagakerjaan yang berlaku.

Kata kunci: Pesangon, Guru Swasta, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Hukum Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja.

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
1. Rumusan Masalah .....	16
2. Tujuan Penelitian.....	17
3. Manfaat Penelitian.....	17
B. Definisi Operasional .....	18
C. Keaslian Penelitian .....	21
D. Metode Penelitian.....	26
1. Jenis Penelitian .....	26
2. Sifat Penelitian.....	26
3. Pendekatan Penelitian .....	26
4. Sumber Data Penelitian.....	27
5. Alat Pengumpul Data.....	30
6. Analisis Data.....	30

<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>31</b>
A. Tinjauan Umum Ketenagakerjaan.....	31
1. Pengertian Ketenagakerjaan.....	31
2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	31
3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI).....	32
B. Tinjauan Umum Upah Minimum.....	33
1. Upah Minimum .....	33
2. Uang Pesangon .....	35
C. Tinjauan Umum Tentang Guru Swasta.....	37
D. Tinjauan Umum Tentang Yayasan.....	40
<b>BAB III PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>42</b>
A. Ketentuan Hukum Pemenuhan Hak Pesangon Karyawan Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	42
B. Hak dan Kewajiban Pihak Yayasan Selaku Pemberi Kerja Terhadap Karyawan Guru Swasta.....	59
C. Pertimbangan Hakim Terhadap Hak Pemenuhan Pesangon Pada Putusan Nomor 1024k/Pdt. Sus-PHI/2021.....	67
<b>BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>73</b>
A. Kesimpulan.....	73
B. Saran.....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>76</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian.....	21
Tabel 2.1 Struktur Terbentuknya Undang-Undang Cipta Kerja.....	45
Tabel 3.1 Perbedaan Aturan Undang - Undang Cipta Kerja dengan Undang-Undang ketenagakerjaan.....	56
Tabel 4.1 Perbedaan Perhitungan Pesangon UU Ketenagakerjaan dengan Undang - Undang Cipta Kerja.....	67

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pendidikan merupakan kegiatan yang sangat penting bagi kehidupan anak-anak di masa mendatang, tujuannya untuk mendewasakan anak agar anak dapat berdiri sendiri di tengah masyarakat luas, proses pendidikan ini juga membenuk perkembangan kecakapan individu dalam sikap dan perilaku bermasyarakat, proses ini di pengaruhi oleh lingkungan sosial seseorang yang terorganisir seperti di rumah dan di sekolah. Pendidikan tidak akan jalan dengan baik tanpa adanya peran yang diberikan oleh seorang guru, karena seorang guru memiliki peran yang sangat penting dalam tenaga kependidikan, yang mempunyai tugas dan fungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan seorang pelajar. Guru swasta adalah seorang pendidik yang menjadi toko, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik, dan lingkungannya, oleh karena itu, harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri, dan disiplin.<sup>1</sup>

Pemikiran bahwa perbedaan kedudukan antara pekerja dan pengusaha menjadi faktor yang krusial dalam hubungan kerja dan/atau hubungan industrial. Namun, perbedaan kedudukan antara pekerja dengan pengusaha bukanlah menjadi kesenjangan (*gap*) diantara keduanya, sebab meskipun didalamnya terdapat perbedaan, pada dasarnya antara keduanya sama – sama saling membutuhkan dan juga dapat saling menguntungkan jika hubungan kerja antara

---

<sup>1</sup>Ardena Fitri Azhara, “*Perlindungan Hukum Terhadap Hak Guru Horner Berdasarkan Perjanjian Kerja Nomor: 800/003/SMA.01/ TU-2024 Di SMA Negeri 1*”, Disertasi (Tidak Diterbitkan, Bidang Ilmu Hukum Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Karim Riau, 2015), Halaman.01.

keduanya dapat tertata dan terjalin dengan baik, yang tentunya harus diatur dalam aturan hukum yang disebut hukum ketenagakerjaan.<sup>2</sup>

Ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Kenyataan telah membuktikan bahwa faktor ketenagakerjaan sebagai sumber daya manusia, di masa Pembangunan nasional sekarang merupakan faktor yang teramat penting bagi terselenggaranya pembangunan nasional di negara kita Republik Indonesia. Bahkan faktor tenaga kerja merupakan sarana yang sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, karena tenaga kerja merupakan salah satu faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu usaha /kegiatan<sup>3</sup> dan awalan karyawan kerja mempunyai perjanjian untuk bekerja yang dimulai pada saat karyawan masuk ke Perusahaan/Yayasan, yang di mana perjanjian tersebut diatur dalam pasal 1320 yang berisi tentang syarat yang di perlukan untuk sahnya suatu perjanjian yang di perlukan empat syarat:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu hal tertentu
4. Suatu sebab yang halal.

---

<sup>2</sup> Surya Perdana, Muhammad Arifin (ed), Fimanda Arlita (penyus), April 2023, “*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*”, Umsu Press, Halaman. 01.

<sup>3</sup>Rohendra Fathammubina, Rani Apriani. (Mei 2018). “Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja” *Jurnal Ilmiah Hukum: Kajian Ilmiah Hukum*, No.1, Halaman,110.

Masalah bekerja dan tenaga kerja adalah berbicara masalah produksi, distribusi dan konsumen yang kesemuanya menyangkut masalah ekonomi dalam kehidupan manusia, termasuk modal dan manajemen. Setiap manusia dalam rangka memenuhi kebutuhan kerja jasmaninya akan selalu bekerja dan bebas memilih jenis pekerjaan sesuai dengan profesinya dengan tujuan yang sama yaitu tujuan ekonomis namun pada era industri yang semakin pesat seperti sekarang ini di antara jenis pekerjaan yang sangat banyak menjadi pilihan dan terbukanya peluang kerja adalah menjadi pekerja atau pekerja pada suatu Perusahaan. Bersamaan dengan itu baik sejumlah dampak positif yang muncul dengan perkembangan kemajuan iptek telah muncul pula problem sosial ekonomi yang ditandai dengan unjuk rasa karena ketidakadilan di bidang ketenagakerjaan, belum terpenuhinya hak pekerja/ upah yang layak, lemahnya organisasi pekerja sebagai penyalur aspirasinya, dan rendahnya kesadaran melaksanakan peraturan di kalangan pengusaha.<sup>4</sup>

Kedudukan hukum ketenagakerjaan dalam tata hukum Indonesia yang awalnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh hanya menyangkut kepentingan perdata. Namun, saat terjadinya perselisihan di antara mereka, maka kemudian dibutuhkan peran pemerintah untuk mengintervensi hal-hal ketenagakerjaan yang terkait dengan hukum publik, baik didalam aspek hukum tata usaha negara maupun hukum pidana. Kedudukan hukum ketenagakerjaan memiliki keterkaitan dengan aspek hukum perdata, aspek hukum tata usaha negara, dan aspek hukum pidana. Hal ini sangat bergantung pada bidang yang terkait di dalamnya, contohnya:

---

<sup>4</sup>*Ibid.*, Halaman 110.

1. Jika terkait dengan perjanjian kerja termasuk di dalamnya hak-hak dan kewajiban yang telah disepakati bersama dan hanya melibatkan para pihak saja, maka hal tersebut menyangkut aspek hukum perdata.
2. Jika terkait dengan perizinan bidang ketenagakerjaan, penetapan upah minimum, pengesahan peraturan Perusahaan, pendaftaran perjanjian kerja Bersama, pendaftaran serikat pekerja/serikat buruh, dan sebagainya, maka hal tersebut menyangkut aspek hukum administrasi negara.
3. Jika terkait dengan pelanggaran atas undang-undang ketenagakerjaan, maka hal tersebut dapat menyangkut 3 (tiga) aspek hukum, yaitu aspek hukum perdata, hukum administrasi dan hukum pidana.

Dalam beberapa literatur asing, hukum ketenagakerjaan termasuk dalam sistem hukum bisnis, di dalamnya termasuk hukum kontrak, hukum Perusahaan, jaminan sosial, pajak, asuransi, hukum lingkungan, hukum internasional, dan lain-lain. Kedudukan hukum ketenagakerjaan dalam sistem tata hukum di Indonesia meliputi 3 (tiga) aspek hukum, yaitu aspek hukum perdata aspek hukum administrasi dan aspek hukum pidana. Masing-masing aspek hukum tersebut berfungsi dan bekerja sesuai bidang - bidangnya masing-masing dan sesuai dengan masalah yang timbul dalam hubungan kerja.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup>Surya Perdana., *Op.cit.*, halaman 52-53.

Oleh karena itu yang dikehendaki dalam Undang-Undang No.6 Tahun 2023 tentang ketenagakerjaan adalah:

- a. Bahwa untuk mewujudkan tujuan pembentukan Pemerintah Negara Indonesia dan mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan Makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara perlu melakukan berbagai upaya untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan melalui cipta kerja;
- b. Bahwa dengan cipta kerja diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di Tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi serta adanya tantangan dan krisis ekonomi global yang dapat menyebabkan terganggunya perekonomian nasional;
- c. Bahwa untuk mendukung cipta kerja diperlukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosisten: investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja;<sup>6</sup>
- d. Bahwa pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja yang tersebar di

---

<sup>6</sup>konsiden Undang-Undang RI No. 6 tahun 2023.

- berbagai Undang-Undang sektor saat ini belum dapat memenuhi kebutuhan hukum untuk percepatan cipta kerja sehingga perlu dilakukan perubahan;
- e. Bahwa upaya perubahan pengaturan yang berkaitan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja dilakukan melalui perubahan Undang-Undang sektor yang belum mendukung terwujudnya sinkronisasi dalam menjamin percepatan cipta kerja, sehingga diperlukan terobosan dan kepastian hukum untuk dapat menyelesaikan berbagai permasalahan dalam beberapa Undang-Undang ke dalam satu Undang-Undang secara komprehensif dengan menggunakan metode omnibus;<sup>7</sup>
  - f. Bahwa untuk melaksanakan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020, perlu dilakukan perbaikan melalui penggantian terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
  - g. Bahwa dinamika global yang disebabkan terjadinya kenaikan harga energi dan harga pangan, perubahan iklim (*climate change*), dan terganggunya rantai pasokan (*supply chain*) telah menyebabkan terjadinya penurunan pertumbuhan ekonomi dunia dan terjadinya kenaikan inflasi yang akan berdampak secara signifikan kepada perekonomian nasional yang harus direspons dengan standar bauran kebijakan untuk peningkatan daya saing

---

<sup>7</sup>*Ibid.*

dan daya tarik nasional bagi investasi melalui transformasi ekonomi yang dimuat dalam Undang- Undang tentang Cipta Kerja;

- h. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, huruf e, huruf f, dan huruf g, untuk mengatasi kegentingan yang memaksa, Presiden sesuai dengan kewenangannya berdasarkan Pasal 22 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 telah menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja pada tanggal 30 Desember 2022;
- i. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, huruf e, huruf f, huruf g, dan huruf h, perlu membentuk Undang-Undang tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.<sup>8</sup>

---

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

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan pemutusan kerajaan antara buruh dengan majikan (pengusaha) lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja, yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara buruh dan majikan, meninggalkannya buruh atau karena sebab lainnya.<sup>9</sup> Pasal 1 angka 25 undang-undang ketenagakerjaan phk diartikan sebagai “pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu, yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha”, definisi ini memeberikam generalisasi bahwa phk tidak hanya secara spesifik dapat dilakukan oleh pengusaha saja, tetapi juga oleh pekerja, sebab hubungan kerja merupakan hubungan hukum yang sifatnya timbal balik, serta perjanjian kerja yang mendasari hubungan tersebut juga merupakan perjanjian timbal balik di mana masing-masing pihak dapat mempunyai hak serta kewajiban. Oleh karena itu, keduanya sama-sama berhak untuk memutus hubungan kerja.

Jenis – jenis phk dalam doktrin terbagi menjadi beberapa bagian seperti berikut :

1. PHK oleh pengusaha, yaitu PHK oleh pihak pengusaha karena keinginan dari pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan, dan prosedur tertentu.
2. PHK oleh pekerja, yaitu PHK oleh pihak pekerja terjadi karena keinginan dari pihak pekerja dengan alasan tertentu dalam prosedur tertentu. Misalnya, karena pekerja mengundurkan diri.

---

<sup>9</sup> Zainal Asikin, Lalu Hadi Adha, 2023, “*Hukum Ketenagakerjaan Dari Hukum Perburuhan Menuju Hukum Ketenagakerjaan*”, Jakarta: Kencana, halaman 163.

3. PHK demi hukum, yaitu PHK yang terjadi tanpa perlu adanya suatu tindakan, terjadi dengan sendirinya. Misalnya, karena pensiun atau karena meninggalnya pekerja.
4. PHK oleh pengadilan hubungan industrial, yaitu PHK oleh putusan pengadilan, yang terjadi karena alasan – alasan tertentu yang berdasarkan undang – undang mendesak dan penting, misalnya terjadinya peralihan kepemilikan, peralihan asset, atau pailit.

PHK hanya dapat dilakukan dengan pengusaha memberitahukan maksud, alasan, serta kompensasi PHK dan hak lainnya kepada pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh, pemberitahuan ini dilakukan secara tertulis dalam bentuk surat, lalu disampaikan secara sah dan patut paling lambat 14 hari sebelum phk, bila pekerja masih dalam masa percobaan, maka pemberitahuan ini cukup disampaikan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum Phk.<sup>10</sup> Apabila pekerja yang terkena Phk tidak menolak adanya phk tersebut, pengusaha melaporkan phk kepada dinas tenaga kerja setempat dan memberikan semua hak pekerja terkait phk tersebut, namun, bila kemudian pekerja yang bersangkutan setelah diberitahu menolaknya adanya phk tersebut, pekerja wajib membuat surat penolakan phk beserta alasannya kepada pengusaha, paling lambat 7 hari setelah diterima surat pemberitahuan phk. Jika tidak tercapai kesepakatan atau terjadi perselisihan mengenai phk tersebut, pengusaha dan pekerja wajib melakukan perundingan bipartit, apabila perundingan tidak mencapai kesepakatan, phk

---

<sup>10</sup>Nindry Sulisty Widiastiani, (2022), “*Pengantar Hukum Perburuhan: Pasca Undang-Undang Cipta Kerja*”, Yogyakarta: PT. Kanisius, halaman 89-91.

dilakukan dengan melalui proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Dalam pasal 1 angka 1 UU No. 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PHI) adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat kerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu Perusahaan. Oleh karena itu dalam hubungan antara pekerja dan pemberi kerja tersebut dibutuhkan suatu aturan yang dapat mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak. Peserta didik (guru) dan lembaga pendidikan atau satuan pendidikan sebagai pemberi kerja mendapatkan perlindungan yang berkaitan dengan hak dan kewajiban yang harus dipenuhi.<sup>11</sup>

Tenaga kerja sebagai komponen Pembangunan wajib mendapatkan perlindungan atas hak-haknya ketika terjadi perselisihan hubungan kerja (phk) serta aturan pelaksanaan pasal 7 ayat (3) dan ayat (4) dan pasal 13 undang-undang Republik Indonesia nomor : 12 tahun 1964, telah dikeluarkan Keputusan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia nomor : kep 150/Men/2000 tentang *penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan kerugian di Perusahaan*.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup>Ida Hanifah Lubis, Ramlan (ed), 2009, “*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*”, Medan: CV. Ratu Jaya, halaman 152.

<sup>12</sup>Muchammad, T., Zainul, H., (2011). “Kajian Hukum Terhadap Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Pada Perusahaan”. *Jurnal Wiga*, No. 2, halaman 175.

Adapun dalil/ masalah dalam pemenuhan hak pesangon guru dalam perspektif hukum ketenagakerjaan sebagai berikut:

Bahwa penggugat adalah pekerja pada Yayasan PTB “nama para pihak ada pada peneliti” sebagai guru swasta agama Islam sejak tanggal 01 Agustus 2003, Bahwa Yayasan PTB “nama para pihak ada pada peneliti” adalah Yayasan yang bergerak dalam bidang Pendidikan, dimana penggugat mulai bekerja pada tanggal 01 Agustus 2003 dengan diberi upah sebesar Rp.50.000,- (lima puluh ribu rupiah) dan terakhir menerima upah pada bulan juni 2019 sebesar Rp.400.000,- (empat ratus ribu rupiah), Bahwa selama penggugat bekerja pada Yayasan PTB “nama para pihak ada pada peneliti” tergugat tidak mengikut sertakan penggugat dalam kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja;

Bahwa Yayasan PTB “nama para pihak ada pada peneliti” memperkerjakan penggugat dengan tidak mengikut sertakan penggugat sebagai peserta jaminan sosial tenaga kerja adalah bertentangan dengan ketentuan pasal 99 ayat (1) Undang-Undang RI No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan: *Ayat (1) setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.* Bahwa selama bekerja, penggugat melaksanakan perkerjaannya dengan baik serta tidak pernah mendapatkan sanksi teguran secara terus menerus dan tidak pernah terputus atau tidak pernah berhenti;

Bahwa pada bulan Juli 2019 tanpa pemberitahuan dan musyawarah perunding terlebih dahulu, tergugat tidak lagi memberikan gaji kepada penggugat setiap bulannya;<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Putusan Nomor 1024 K/Pdt.Sus-PHI/2021.

Bahwa setelah penggugat tidak dipekerjakan lagi sebagai guru swasta agama Islam pada Yayasan PTB “nama para pihak ada pada peneliti”, tergugat menawarkan kepada penggugat untuk bekerja sebagai staf tata usaha, akan tetapi penggugat tidak berkenan menerima penawaran tersebut disebabkan penggugat tidak memiliki keahlian dalam bidang ketatausahaan dan lagi pula jika penawaran tersebut diterima oleh penggugat maka akan sangat merugikan penggugat yang mengakibatkan penggugat akan kehilangan kesempatan untuk memperoleh sertifikat yang selama ini telah diharapkan penggugat;

Bahwa atas keputusan hubungan kerja yang dilakukan oleh tergugat, maka penggugat telah keberatan dan mengajukan permohonan pada Yayasan PTB “nama para pihak ada pada peneliti” agar penggugat tetap dipekerjakan sebagai guru agama Islam sebagai keahlian yang dimilikinya yang di dukung oleh<sup>14</sup> Pendidikan yang telah diselesaikannya, namun tergugat tidak mengindahkan permohonan penggugat;

Bahwa bahwa pada bulan Juni 2019 penggugat masih menerima upah yang biasa diterima oleh penggugat yaitu sebesar Rp.400.000,- (empat ratus ribu rupiah); dimana upah yang diberikan tergugat kepada penggugat tidak sesuai surat Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor: 188.44/1365/KPTS/2018 tanggal 30 oktober 2018 penetapan tentang upah minimum provinsi Sumatera utara tahun 2019 dan bertentangan dengan ketentuan UU RI No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, namun adanya perubahan dengan UU baru yang di atur dalam UU RI No. 6 tahun 2023 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti UU No. 2 tahun

---

<sup>14</sup>Putusan Nomor 1024 K/Pdt.Sus-PHI/2021.

2022 tentang cipta kerja menjadi Undang-Undang perlu dilakukan perubahan mengenai ketentuan upah minimum;

Bahwa kemudian sejak bulan Juli 2019, tergugat tidak lagi membayar upah pada penggugat tanpa dasar sesuai dengan ketentuan hukum, hal ini berlangsung sampai dengan sekarang, dengan demikian tergugat telah menghentikan memberikan pekerjaan dan upah kepada penggugat, yang dilakukan secara sepihak tanpa melalui musyawarah perundingan terlebih dahulu;

Bahwa oleh karena itu penggugat melalui kuasanya telah membuat laporan pengaduan kepada dinas ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang guna mendapatkan penyelesaian perselisihan tersebut;

Bahwa akan tetapi laporan pengaduan oleh penggugat tidak dapat diselesaikan oleh kedua belah pihak didepan mediator pada perundingan mediasi, sehingga kepala dinas ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang mengeluarkan surat anjuran dengan Nomor: 560/486/DK-2PHI/DS/2020 tanggal 16 oktober 2020 (terlampir);

Bahwa setelah melalui berbagai upaya penyelesaian perselisihan tersebut tidak tercapai disebabkan perbedaan pendapat antara penggugat dengan tergugat, sehingga hubungan penggugat dengan tergugat tidak lagi harmonis lagi untuk menjalankan suatu hubungan kerja seperti biasanya;<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup>*Ibid.*

Bahwa oleh karenanya. Untuk memperjuangkan rasa keadilan dan kepastian hukum penggugat mengajukan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam perkara aquo sesuai dengan ketentuan undang-undang penyelesaian perselisihan hubungan industrial (*vide* Undang-Undang Republik Indonesia No. 02 tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial);<sup>16</sup>

Bahwa berdasarkan alasan-alasan di atas, maka jelas dan terang perbuatan tergugat yang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap penggugat secara sepihak dengan tidak memberikan upah kepada penggugat sesuai surat Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor: 188.44/1365/KPTS/2018 tanggal 30 oktober 2018 tentang penetapan upah minimum provinsi Sumatera utara tahun 2019 sampai dengan sekarang adalah bertentangan dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan merupakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap penggugat, oleh karena itu, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tergugat terhadap penggugat adalah tidak sah dan batal demi hukum karena tanpa perundingan dan tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh tergugat kepada penggugat telah bertentangan dengan ketentuan dalam pasal 151 ayat (2) yang menyatakan; dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh

---

<sup>16</sup>*Ibid.*

atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat penggugat/serikat buruh, dan, ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Namun adanya perubahan dalam Undang-Undang RI No. 6 tahun 2023 (Undang-Undang Cipta Kerja) tidak mengganti seluruh pasal 151 Undang-Undang RI No. 13 tahun 2003, diubah dengan pasal 81 angka 40 memuat perubahan pada pasal 151 ayat (3) yang menyatakan; *bahwa jika perundingan bipartit tidak menghasilkan kesepakatan dalam penyelesaian phk, maka phk hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.*<sup>17</sup>

Bahwa oleh karena itu, patut dan layak menurut hukum jika pengadilan hubungan industrial pada pengadilan Negeri Medan menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh tergugat kepada penggugat dalah bertentangan dengan ketentuan Undang - Undang Republik Indonesia No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sehingga tidak sah atau batal demi hukum, dan adanya perubahan Undang-Undang ini diganti dengan Undang-Undang No. 6 tahun 2023 tentang Cipta kerja.

Bahwa oleh karena itu juga, patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan menghukum tergugat untuk membayar pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sebesar 15% sesuai pasal ayat (4) Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

---

<sup>17</sup>*Ibid.*

dengan dasar perhitungan sesuai Surat Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor: 188.44/1365/KPTS/2018 tanggal 30 oktober 2018 tentang penetapan Upah Minimum Provinsi Sumatera Utara tahun 2019 sebesar Rp. 2.303.403,- (dua juta tiga ratus tiga ribu empat ratus tiga rupiah), dengan adanya perubahan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, jo pasal 156 ayat (2),(3), dan (4) UU Nomor 6 tahun 2023 tentang cipta kerja dengan perhitungan upah berdasarkan surat keputusan Gubernur Sumatera Utara No: 188.44/908/KPTS/2025 dengan pesangon sebesar 1 kali ketentuan sebesar Rp. 4.041.543,- (Kabupaten Deli Serdang).<sup>18</sup>

Berdasarkan latar belakang uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pemenuhan Hak Pesangon Guru Swasta Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan (Putusan Nomor 1024K/Pdt.Sus-PHI/ 2021)”**

### **1. Rumusan masalah**

1. Bagaimana ketentuan hukum pemenuhan hak pesangon karyawan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)?
2. Bagaimana hak dan kewajiban pihak yayasan selaku pemberi kerja terhadap karyawan guru swasta?
3. Bagaimana pertimbangan hakim terhadap hak pemenuhan pesangon pada putusan Nomor 1024k/Pdt. Sus-PHI/2021?

---

<sup>18</sup>*Ibid.*

## **2. Tujuan masalah**

1. Untuk mengetahui bagaimana ketentuan hukum pemenuhan hak pesangon karyawan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
2. Untuk menganalisis bagaimana hak dan kewajiban pihak yayasan selaku pemberi kerja terhadap karyawan guru swasta
3. Untuk menjelaskan bagaimana pertimbangan hakim terhadap hak pemenuhan pesangon pada putusan Nomor 1024k/Pdt. Sus- PHI/2021

## **3. Manfaat penelitian**

Penelitian yang dilaksanakan harus bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis. Berdasarkan permasalahan yang akan diteliti skripsi diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

### **a. Secara teoritis**

Diharapkan dari hasil penelitian ini untuk menambah wawasan dan pengembangan ilmu pengetahuan mengenai hak-hak dan kewajiban sipekerja dan pengusaha saat terjadi pemutusan hubungan kerja sebagai dimana diatur dalam Undang - Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003, pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) namun adanya perubahan dimana diatur dalam Undang - Undang Renpublik Indonesia No. 6 tahun 2023

(Cipta Kerja), pasal yang tetap 151 ayat (2) dan pasal yang di ubah pasal 151 ayat (3) di ubah dengan pasal 81 angka 40, dan surat Keputusan Gubernur Sumatera utar No. 188.44/1365/KPTS/2018 tentang upah minimum, *vide* Undang - Undang No. 02 tahun 2004 tentang PHI, upah minimum yang diatur pada pasal 36 peraturan pemerintah No. 36 tahun 2021 tentang pengupahan.

b. Secara praktis

Penelitian ini menggunakan manfaat praktis yaitu, terwujudnya perlindungan hukum bagi pekerja yang mengenai phk sehingga terciptanya asas kepastian dan keadilan hukum.

## **B. Definisi operasional**

Berdasarkan penelitian ini, sehingga secara operasioanal diperoleh hasil penelitian yang sesuai, yaitu:<sup>19</sup>

1. Uang pesangon

Yaitu pembayaran dalam bentuk dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya phk yang besarnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja. Menurut pasal 156 ayat (2) Undang – Undang ketenagakerjaan perhitungan uang pesangon Adalah:

- a. Masa kerja kurang 1 tahun pekerja dapat 1 bulan upah;
- b. Masa kerja 1 tahun/lebih tapi kurang 2 tahun, pekerja dapat 2 bulan upah:

---

<sup>19</sup>Faisal,*et.al*, (2023). *Pedoman Penulis & Penyelesaian Tugas Akhir Mahasiswa*, Medan: Pustaka prima. halaman 5.

- c. Masa kerja 2 tahun/lebih tapi kurang 3 tahun, pekerja dapat 3 bulan upah;
- d. Masa kerja 3 tahun/lebih tapi kurang 4 tahun, pekerja dapat 4 bulan upah;
- e. Masa kerja 4 tahun/lebih tapi kurang 5 tahun, pekerja dapat 5 bulan upah;
- f. Masa kerja 5 tahun/lebih tapi kurang 6 tahun, pekerja dapat 6 bulan upah;
- g. Masa kerja 6 tahun/lebih tapi kurang 7 tahun, pekerja dapat 7 bulan upah;
- h. Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang 8 tahun, 8 bulan upah;
- i. Masa kerja 8 tahun atau lebih tetapi kurang 9 tahun, 9 bulan upah.

Dengan berlakunya UU Cipta Kerja, pasal 156 ayat (2) ini mengalami perubahan termasuk di atur dalam PP No. 35 tahun 2021, perubahan dimaksud adalah (2) uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan paling banyak sesuai ketentuan:

- a. Masa kerja kurang dari 1(satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;

- e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.<sup>20</sup>

## 2. Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Kenyataan telah membuktikan bahwa faktor ketenagakerjaan sebagai sumber daya manusia, di masa Pembangunan nasional sekarang merupakan faktor yang teramat penting bagi terselenggaranya Pembangunan nasional di negara kita republik Indonesia. Bahkan faktor tenaga kerja merupakan sarana yang sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, karena tenaga kerja merupakan salah satu faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu usaha /kegiatan.

---

<sup>20</sup>Khairani, 2021, *Pengantar Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan*” Depok: Rajawali Press, halaman 198-199.

### 3. Undang – Undang Cipta Kerja

Undang – undang Cipta Kerja telah mengubah beberapa aturan ketenagakerjaan yang ada di indonesia, beberapa perubahan tersebut antara lain adalah mengenai pengaturan kontrak kerja dan penentuan upah minimum.<sup>21</sup>

#### C. Keaslian penelitian

Menunjukkan bahwa penelitian ini berdasarkan dengan judul problematika hukum terhadap pemenuhan hak pesangon guru swasta dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, penulisan penelitian ini merupakan penelitian yang relevan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya, Adapun penelurusan yang penulis dilakukan melalui internet ditemukan beberapa jurnal yang membahas pemenuhan hak pesangon guru swasta dalam perspektif hukum ketenagakerjaan. Namun beberapa fokus kajian dengan penulis, di antaranya yaitu sebagai berikut:

No	Peneliti/ Judul/ Tahun/ Asal Universitas	Rumusan Masalah	Metode Penelitian	Kesimpulan
1.	Perlindungan hukum terhadap pemutusan hubungan kerja” yang ditulis oleh Rohendra Fathammubina,S.H., M.H. dan Rani Apriani, S.E., M.H	1.bagaimana bentuk perlindungan hukum pekerja Perusahaan x yang terkena pemutusan hubungan kerja	Dalam penelitian ini penulis menggunakan Teknik pengumpulan data dengan studi kepustakaan atau studi dokumenter, yaitu pengumpulan data	Perlindungan hukum bagi pekerja Perusahaan X yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak adalah, bahwa PHK terhadap

<sup>21</sup>Sulistio Adiwinto, Tegar Pamungkas Putra Mahardika, Titan Leeavi.(2023). “Kepastian Hukum Tentang Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Undang – Undang Cipta Kerja”. *Jurnal UMJember Proceeding Series*, No.4, halaman 349-350.

No	Peneliti/ Judul/ Tahun/ Asal Universitas	Rumusan Masalah	Metode Penelitian	Kesimpulan
	yang dipublikasikan dengan tahap pertama nasakah yang diterima pada tanggal 2 april, direvisi tanggal 19 april dan di ajukan publikasikan pada tanggal 14 mei 2018 pada vol. 3 no.1, sebagai artikel jurnal di fakultas hukum, universitas singaperbansa karawang	(PHK) sepihak ditinjau dari undang – undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.	yang dilaksanakan dengan kategorisasi dan klasifikasi bahan-bahan tertulis yang berhubungan dengan masalah penelitian, baik yang berupa buku, koran, dokumen, arsip, tulisan, makalah, teori-teori hukum dan dalil-dalil hukum. Di dalam penelitian hukum normatif/ doktrinal ini teknik analisis data yang digunakan adalah content analysis (teknik analisis isi).	pekerja yang bersangkutan dinyatakan batal demi hukum karena berdasarkan Pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan apabila pengusaha hendak melakukan PHK terhadap pekerjanya, harus terlebih dahulu memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial <sup>22</sup>
2.	kajian hukum terhadap perselisihan pemutusan hubungan kerja secara sepihak pada Perusahaan” yang ditulis oleh mohammad Taufiq,M.H dan Zainul	1. Apa prosedur perselisihan phk pada Perusahaan? 2. Bagaimana akibat hukum perselisihan secara sepihak	Jenis penelitian ini menggunakan hukum normatif dan penelitian ini menggunakan pendekatan perundang – undangan dan menggunakan sumber data bahan hukum	Prosedur Pemutusan hubungan kerja pada Perusahaan sebagaimana ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan

<sup>22</sup>Rohendra Fathammubina, Rani Apriani. (mei 2018). "Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja" *jurnal ilmiah hukum: kajian ilmiah hukum*, No.1, halaman, 111.

No	Peneliti/ Judul/ Tahun/ Asal Universitas	Rumusan Masalah	Metode Penelitian	Kesimpulan
	<p>Hidayat,S.E. yang di publikasikan pada pada tanggal 2 september 2011 pada vol. 2 no. 2, sebagai artikel jurnal dosen tetap jurusan akuntansi STIE widya gama lumajang, dosen STIE widya gama lumajang.</p>	<p>pada persusahaan?</p>	<p>primer dan skunder, teknik pengumpulan data studi Pustaka dan analisis data menggunakan secara kualitatif.</p>	<p>mensyaratkan bahwa: pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja dengan tenaga kerja setelah mendapat izin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (PED) sementara disisi lain wajib memperhatikan unsur PHK yang dilarang. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan dapat dibagi pada dua tingkat, yaitu penyelesaian Perselisihan PHK di tingkat Perusahaan/Tingkat Pemerantaraan dan penyelesaian Perselisihan PHK di tingkat P4D/ P4P</p> <p>2. Hak- hak yang timbul akibat PHK</p>

No	Peneliti/ Judul/ Tahun/ Asal Universitas	Rumusan Masalah	Metode Penelitian	Kesimpulan
				adalah Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Ganti Rugi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. <sup>23</sup>
3.	perlindungan hukum terhadap hak guru honorer berdasarkan perjanjian kerja nomor: 800/003/SMA.01/TU-2024 DI SMA Negeri 1 Lembang Jaya Kabupaten Solok Sumatera Barat” yang ditulis oleh Ardena Fitri Azhara, NIM.12020720138 program S1 fakultas syariah dan hukum universitas islam negeri sultan syarif kasim riau	1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak guru honorer berdasarkan perjanjian kerja nomor: 800/300/SMA.01/TU-2024 (studi di SMAN 1 lembayung jaya kabupaten solok Sumatera barat)? 2. Apa saja faktor yang mempengaruhi pelaksanaan perlindungan	Jenis penelitian ini menggunakan hukum empiris dan pendekatan penelitian ini menggunakan yuridis – empiris, teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, studi kepustakaan, dan dokumentasi, analisis data menggunakan kuantitatif.	1. Tidak sesuai kontrak gaji guru honorer, dengan yang dibayarkan seharusnya hal ini memyalahi aturan sebagaimana yang ditetapkan dalam peraturan. 2. faktor yang mempengaruhi pelaksanaan terhadap pembentukan pembayaran yang sesuai Keputusan gubernur dan kontrak yang sudah ditandatangani seharusnya jalan dengan

<sup>23</sup>Muchammad, T., Zainul, H., (2011). “Kajian Hukum Terhadap Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Pada Perusahaan”. *Jurnal Wiga* No. 2, halaman 75.

No	Peneliti/ Judul/ Tahun/ Asal Universitas	Rumusan Masalah	Metode Penelitian	Kesimpulan
		hukum terhadap hak guru honorer berdasarkan nomor: 800/300/SMA.01/TU-2024 (studi di SMAN 1 lembayung jaya kabupaten solok Sumatera barat).		pelaksanaan di lapangan, namun keterlambatan penyaluran gaji dan ketidak jaminan hukum yang kuat serta minimnya pengawasan dan evaluasi terhadap gaji guru honorer. <sup>24</sup>

**Tabel 1.1 Keaslian Penelitian**

---

<sup>24</sup> Ardena Fitri Azhara, “*Perlindungan Hukum Terhadap Hak Guru Horner Berdasarkan Perjanjian Kerja Nomor: 800/003/SMA.01/ TU-2024 di SMA Negeri 1*”, Disertasi (Tidak diterbitkan, bidang ilmu hukum Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Karim Riau, 2015), halaman,08.

## **D. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini yang digunakan adalah penelitian hukum normatif atau disebut juga penelitian hukum doktrinal. Penelitian hukum normatif yaitu hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan Pustaka atau data skunder berkala.<sup>25</sup>

### **2. Sifat Penelitian**

Sifat penelitian ini yang digunakan penelitian deskriptif, penelitian deskriptif dimaksudkan untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau gejala-gejala lainnya, maksudnya adalah terutama untuk mempertegas hipotesa-hipotesa agar dapat membantu di dalam memperkuat teori-teori lama, atau di dalam kerangka menyusun teori-teori baru.<sup>26</sup>

### **3. Pendekatan Penelitian**

#### **a. Pendekatan perundang-undangan**

I Made Pasek Diantha mengatakan dalam menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) yang perlu mendapat perhatian adalah struktur norma dalam wujud tata urutan atau hierarki peraturan perundang-undangan, dan perlu juga memperhatikan keberadaan norma, apakah norma itu berada pada sebuah peraturan perundang-undangan yang bersifat khusus

---

<sup>25</sup> Ramlan, Tengku Erwinsyahbana, Surya Perdana, 2023, “*Metode Penelitian Hukum Dalam Pembuatan Karya Ilmiah*”, Medan: Umsu Press, halaman 68.

<sup>26</sup> *Ibid.*, halaman 125.

atau umum, atau apakah norma itu berada dalam peraturan perundang-undangan yang lama atau yang baru.<sup>27</sup>

b. Pendekatan perbandingan hukum

Winterton menyatakan perbandingan hukum adalah suatu metode yaitu perbandingan suatu sistem-sistem hukum dan perbandingan tersebut menghasilkan data sistem hukum yang dibandingkan.<sup>28</sup>

c. Pendekatan kasus

Johnny Ibrahim mengatakan pendekatan kasus dalam penelitian normatif bertujuan untuk mempelajari penerapan norma-norma atau kaidah hukum yang dilakukan dalam praktik hukum, terutama mengenai kasus-kasus yang telah diputus sebagaimana yang dapat dilihat dalam yurisprudensi terhadap perkara-perkara yang menjadi fokus penelitian.<sup>29</sup>

#### 4. Sumber Data Penelitian

Sumber data yang dapat digunakan dalam melakukan penelitian hukum ini terdiri dari:

1. Data kewahyuan

Data kewahyuan yaitu sumber data yang dari Al-Qur'an merupakan wacana kewahyuan bagi umat Islam sebagai pedoman dan sumber utama ajaran dan hukum Islam.<sup>30</sup>

---

<sup>27</sup> *Ibid.*, halaman 103.

<sup>28</sup> *Ibid.*, halaman 109.

<sup>29</sup> *Ibid.*, halaman 116.

<sup>30</sup> *Ibid.*, halaman 132.

Hadis nabi tentang pembayaran upah:

Hadits Rasulullah SAW, tentang upah yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah SAW, bersabda: “*Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu, sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri), dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya).*” (HR. Muslim).

Upah dibayarkan secara layak :

*Artinya: Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan; (QS. Asy-Syua’ra 26: 183).* Ayat di atas bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam upah bermakna bahwa janganlah memperkerjakan seseorang jauh di bawah upah yang biasanya diberikan.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> Fauzi Caniago. (2018). “Ketentuan Pembayaran Upah Dalam Islam”. *Jurnal textura*, No. 1, halaman 41-46.

## 2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang antara lain mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, dan hasil penelitian yang berwujud laporan, data sekunder ini terbagi ke tiga bagian, yaitu:

- a. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat *authoritative* (mengikat), seperti peraturan perundang-undangan yang digunakan dalam penelitian ini Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003, pada pasal 151 ayat (2) dan (3), namun adanya perubahan pada Undang-Undang baru yaitu, Undang-Undang Republik Indonesia No. 6 tahun 2023 tentang cipta kerja, dan pasal yang di ubah pada Undang-Undang tersebut, pada pasal 151 ayat (3) di ubah dengan pasal 81 angka 40, dan surat Keputusan Gubernur Sumatera Utara pada penelitian ini No. 188.44/1365/KPTS/2018, UU PHI (*vide* Undang-Undang Republik Indonesia No. 02 tahun 2004), dan upah minimum diatur pada Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 2021
- b. Bahan hukum sekunder, merupakan bahan hukum yang menjelaskan dan mendukung bahan hukum primer, seperti rancangan peraturan perundang-undangan, hasil penelitian, buku-buku referensi, jurnal ilmiah dan bahan-bahan Pustaka hukum lainnya yang relevan dengan permasalahan penelitian.

- c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer, dan bahan hukum sekunder, seperti kamus ensiklopedia, internet untuk menjelaskan maksud atau pengertian istilah yang sulit diartikan.<sup>32</sup>

## 5. Alat Pengumpulan Data

Jenis penelitian yang digunakan adalah normatif, maka alat pengumpulan datanya adalah studi Pustaka (*library research*) dengan cara *offline* langsung datang ke perpustakaan umsu dan toko-toko buku, studi dokumen (*documentary research*), dilakukan secara *online* yang dilakukan dengan *Searching* melalui internet.<sup>33</sup>

## 6. Analisis Data

Analisi Data ini menggunakan penelitian hukum normatif, maka dianalisis secara kualitatif, dimana penganalisis bertitik tolak dari analisis *statute approach* di samping dapat pula dikombinasikan dengan *approach* lain yang digunakan dalam penelitian.<sup>34</sup>

---

<sup>32</sup> *Op.cit.* ., halaman 135.

<sup>33</sup> *Op.cit.* ., halaman 136.

<sup>34</sup> *Op.cit.* ., halaman 140.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum Hukum Ketenagakerjaan**

##### **1. Ketenagakerjaan**

Ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Kenyataan telah membuktikan bahwa faktor ketenagakerjaan sebagai sumber daya manusia, di masa Pembangunan nasional sekarang merupakan faktor yang teramat penting bagi terselenggaranya Pembangunan nasional di negara kita Republik Indonesia. Bahkan faktor tenaga kerja merupakan sarana yang sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, karena tenaga kerja merupakan salah satu faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu usaha /kegiatan.<sup>35</sup>

##### **2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan swasta yang telah di catata dengan Undang-Undang No. 2 tahun 2004 yang dikaitkan dengan Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 tahun 2020, Undang-Undang No. 2 tahun 2022, namun adanya perubahan dengan Undang-Undang baru yaitu Undang-Undang No. 6 tahun 2023 adalah pengakhiran hubungan kerja karena berbagai sebab. Menurut Kepmen No. 150 Tahun 2000 tentang pembentukan jabatan analisis pada manajemen eksekutif komite nasional ekonomi dan keuangan syariah, PHK adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan

---

<sup>35</sup>Rohendra Fathammubina, Rani Apriani, *Loc.cit.*

pekerja berdasarkan izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat PHK. perorangan memerlukan izin dari panitia daerah dan PHK massal adalah terhadap 10 orang pekerja atau lebih pada suatu perusahaan dalam sebulan atau terjadi rentetan PHK yang dapat menggambarkan iktikad pengusaha untuk mengadakan PHK secara besar-besaran, izin dari Panitia Pusat. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.<sup>36</sup>

### 3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI)

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-undang ini diundangkan pada bulan Januari tahun 2004 dan berlaku efektif satu tahun kemudian (Januari 2005). Pemberlakuan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 telah membawa perubahan besar dalam sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan perburuhan yang selama ini dilakukan oleh P4D (panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah), P4P (panitia penyelesaian perselisihan perburuhan pusat), Veto Menteri/Banding administratif ke PTTUN (Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara) dan Kasasi ke MA menjadikan disederhanakan melalui penyelesaian lewat Pengadilan Hubungan Industrial yang bertempat di Pengadilan Negeri. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 telah

---

<sup>36</sup>Khairani, *Op.cit.*, halaman 180.

membatasi bahwa proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus sudah dilakukan dalam kurun waktu 140 hari. Waktu penyelesaian tersebut jauh lebih singkat dibandingkan dengan penyelesaian sebelum berlakunya undang-undang ini.

Ada beberapa hal yang diatur dalam undang-undang ini yaitu tata cara penyelesaian perselisihan (penyelesaian melalui lembaga bipartit, mediator, konsiliator, arbitrase dan pengadilan), susunan hakim pengadilan hubungan industrial dan hakim kasasi yang menyidang dan memutus perselisihan, tatacara pelaksanaan persidangan dan sanksi dan administrasi yang dapat dikenakan terhadap pelanggaran undang-undang tersebut.<sup>37</sup>

## **B. Tinjauan Umum Upah Minimum**

### **1. Upah minimum**

Pemerintah, dalam hal ini adalah Gubernur, dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/WaliKota, menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup yang layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, sedangkan ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan yang layak, dan pengenaan denda terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dengan peraturan pemerintah.

Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan yang layak, yaitu setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan

---

<sup>37</sup> Ida Hanifah Lubis, *Op.cit.*, halaman 53.

tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan yang layak yang besarnya ditetapkan oleh Menteri tenaga kerja dan transmigrasi.<sup>38</sup>

Secara filosofis upah minimum adalah sebagai perlindungan dasar pekerja/buruh dan jaring pengaman agar upah tidak jatuh merosot ke level terendah. Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 2021 menyebut bahwa upah untuk pekerja UMKM ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja di perusahaan tersebut. Kesepakatan dibuat berdasarkan dua ketentuan, yakni upah sedikitnya 50 persen dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi, dan nilai upah yang disepakati paling sedikit berjumlah 25 persen di atas garis kemiskinan provinsi. Pengaturan upah minimum selanjutnya diatur di dalam Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan sebagai pelaksanaan dari perubahan Pasal 81 di dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Penegasan mengenai upah minimum terdapat pada Pasal 88 C yang menyatakan bahwa upah minimum untuk provinsi wajib ditetapkan oleh gubernur sedangkan untuk kabupaten/ kota upah minimum dengan syarat tertentu. Upah minimum ditetapkan didasarkan pada kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan yang didasarkan pada data dari BPS. Syarat tertentu yang dimaksud adalah pertumbuhan ekonomi daerah dan inflasi.<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup>Ida Hanifah Lubis, 2012,"*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*", Medan:CV.Ratu Jaya, halaman 166-167.

<sup>39</sup> Khairani, *Op.cit.*, halaman 160.

## 2. Uang pesangon

Yaitu pembayaran dalam bentuk dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya phk yang besarnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja. Menurut pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Cipta Kerja perhitungan uang pesangon Adalah:<sup>40</sup>

- a. Masa kerja kurang 1 tahun pekerja dapat 1 bulan upah;
- b. Masa kerja 1 tahun/lebih tapi kurang 2 tahun, pekerja dapat 2 bulan upah:
- c. Masa kerja 2 tahun/lebih tapi kurang 3 tahun, pekerja dapat 3 bulan upah:
- d. Masa kerja 3 tahun/lebih tapi kurang 4 tahun, pekerja dapat 4 bulan upah;
- e. Masa kerja 4 tahun/lebih tapi kurang 5 tahun, pekerja dapat 5 bulan upah;
- f. Masa kerja 5 tahun/lebih tapi kurang 6 tahun, pekerja dapat 6 bulan upah;
- g. Masa kerja 6 tahun lebih tapi kurang 7 tahun, pekerja dapat 7 bulan upah;
- h. Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang 8 tahun, 8 bulan upah;
- i. Masa kerja 8 tahun kurang 9 tahun, 9 bulan upah.

---

<sup>40</sup>*Ibid.*, Halaman 198-199.

Dengan berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, pasal 156 ayat (2) ini mengalami perubahan termasuk di atur dalam PP No. 35 tahun 2021, perubahan dimaksud pada pasal 40 ayat (2) uang pesangon sebagaimana diberikan paling banyak sesuai ketentuan:

- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> *Ibid.*, Halaman 198-199.

### C. Tinjauan Umum Tentang Guru Swasta

Guru swasta secara singkat adalah tenaga pendidik yang mengampu mata pelajaran Pendidikan. Pengertian di atas merupakan pengertian yang tidak lepas dari pengertian guru secara umum yang tertera pada Undang – Undang No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen yaitu: “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, dasar, dan menengah”. Bagi guru tugas dan kewajiban yang harus dilaksanakan merupakan amanat yang diterima oleh guru untuk memangku jabatan sebagai guru. amanat tersebut wajib dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Hal ini dikarenakan Profesionalisme guru selalu menjadi tuntutan bagi setiap elemen yang berhubungan dengan guru tersebut, seperti sekolah, murid, orang tua dan masyarakat, karena guru profesional adalah guru yang mengenal tentang dirinya, yaitu dirinya adalah pribadi yang dipanggil untuk mendampingi peserta didik untuk atau dalam belajar.<sup>42</sup>

Agar guru dapat mencapai hasil maksimal dalam menjalankan perannya dalam pembelajaran, terdapat beberapa hal yang mempengaruhinya. Pertama, dari segi kualifikasi, guru perlu mempunyai kelayakan akademik yang tidak di buktikan. dengan gelar dan ijasah, tetapi harus di tempuh oleh kualitas yang unggul dan profesional. Kedua, dari segi kepribadian guru harus mempunyai kepribadian tinggi, yang di landasi dengan akhlak mulia.

---

<sup>42</sup>Dewa Rohid, “Akibat Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Bagi Guru Pada Yayasan Pendidikan Pasca Putusan MK No.91/PUU-XIX/2021 Tentang Pengujian Formil Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terdapat Undang-Undang”. *Disertasi* (Tidak diterbitkan, bidang ilmu hukum fakultas hukum universitas medan area, 2023), halaman 33.

Guru bukan hanya menyampaikan ilmu, tetapi juga menjadi suri tauladan bagi murid dan masyarakat. Ketiga, dari segi pembelajaran, guru perlu memahami ilmu teori dan peraktek pendidikan dan kurikulum, sehingga mampu mendesain pembelajaran dengan baik, mampu mengimplementasikan program 23 pembelajaran dengan seni pembelajaran yang efektif, mampu mengevaluasi pembelajaran secara potensial, dan sebagai titik akhirnya adalah mampu menghantarkan pembelajaran siswa dengan sukses. Keempat, dari segi sosial, guru sebagai pendidik perlu memiliki kepekaan sosial dalam menghadapi fenomena sosial sekitarnya, karena guru adalah salah satu elemen masyarakat yang memiliki sumber daya yang berbeda kualitasnya di banding dengan elemen masyarakat yang lain.<sup>43</sup>

Kode etik yang menjadi landasan guru Indonesia yaitu kode etik yang menjadi keputusan kongres XXI PGRI No: VI/KONGRES/XXI/PGRI/2013 tentang Kode Etik Guru Indonesia (KEGI). Kode etik ini merupakan penyempurnaan dari kode etik guru yang disusun pada tahun 2008. Adapun kode etik guru Indonesia adalah: Pertama, Guru berbakti membimbing anak didik seutuhnya untuk membentuk manusia pembangun yang berjiwa Pancasila; Kedua, Guru memiliki kejujuran profesional dalam menerapkan Kurikulum sesuai dengan kebutuhan anak didik masing-masing; Ketiga, Guru mengadakan komunikasi terutama dalam memperoleh informasi tentang anak didik, tetapi menghindarkan diri dari segala bentuk

---

<sup>43</sup> *Ibid.*, halaman 35.

penyalahgunaan; Keempat, Guru menciptakan suasana kehidupan sekolah dan memelihara hubungan dengan orang tua murid sebaik-baiknya bagi kepentingan anak didik; Kelima, Guru memelihara hubungan dengan masyarakat disekitar sekolahnya maupun masyarakat yang luas untuk kepentingan Pendidikan.<sup>44</sup>

Adapun hak dan kewajiban seorang guru di pasal 14 ayat (1) undang-undang guru dan dosen No. 14 Tahun 2005 yaitu:

1. Dalam melaksanakan tugas keprofesional, guru berhak:
  - a. Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial;
  - b. Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja;
  - c. Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual;
  - d. Memporeleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi;
  - e. Mmemperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalnya;
  - f. Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan/atau sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah Pendidikan, kode etik guru, Dan peraturan perundang-undangan.

---

<sup>44</sup> *Ibid.*, halaman 35.

- g. Memperoleh rasa aman dan jaminan Keselamatan dalam melaksanakan tugas;
- h. Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi;
- i. Memiliki kesempatan untuk berperan dalam menentukan kebijakan Pendidikan;
- j. Memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi, dan/ atau;
- k. Memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.<sup>45</sup>

#### **D. Tinjauan Umum Tentang Yayasan**

Menurut Subekti, menyatakan bahwa yayasan adalah badan hukum di bawah pimpinan suatu badan pengurus dengan tujuan sosial dan tujuan tertentu yang legal. Istilah Yayasan yaitu *Stichen* yang artinya membangun atau mendirikan dalam Bahasa Belanda dan *Foundation* dalam Bahasa Inggris. Yayasan merupakan badan yang menjalankan usaha baik dalam usaha nonkomersial maupun komersial.<sup>46</sup> Salah satu penyelenggara pendidikan yang ikut berperan aktif mencapai tujuan pendidikan adalah yayasan pendidikan. Yayasan adalah suatu lembaga yang pokok fungsinya berperan sebagai wujud kepedulian sosial masyarakat, karena program kerja dan kegiatannya bergerak dibidang sosial kemasyarakatan dan kemanusiaan. Untuk menjamin adanya kepastian hukum, maka yayasan diatur dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004 tentang Yayasan. Pasal

---

<sup>45</sup>Redaksi Sinar Grafika, 2008, *Undang-Undang Guru dan Dosen*, Jakarta: Sinar Grafika, halaman 10-11.

<sup>46</sup>Dewa Rohid, *Op.cit.*, halaman 37.

1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004 tentang Yayasan menyebutkan bahwa: “Yayasan adalah badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan, yang tidak mempunyai anggota.” Pada prinsipnya yayasan bersifat terbuka dan pengelolaannya bersifat profesional.<sup>47</sup>

Adapun beberapa jenis kegiatan Yayasan, yakni, Kegiatan bidang sosial meliputi: Pendidikan formal dan non formal, panti asuhan, panti jompo, panti wreda, Rumah sakit, poliklinik dan laboratorium, pembinaan olahraga, penelitian di bidang ilmu pengetahuan, studi banding. Sedangkan Kegiatan bidang keagamaan meliputi: Mendirikan sarana ibadah, Mendirikan pondok pesantren, Menerima dan menyalurkan zakat, infaq dan sedekah, meningkatkan keagamaan, melaksanakan syiar agama, Studi banding keagamaan.<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup>Siti Nuraeni, Dede Agus, Efriyanto. (2023). “Pemenuhan Hubungan Kerja Di Universitas Mercu Buana Terhadap Dosen Pns Dpk Berdasarkan Analisis Putusan Nomor 185/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST”. Yustisia Tirtayasa: *Jurnal Untirta*, No. 1, halaman 4.

<sup>48</sup>Dewa Rohid, *Op.cit.*, halaman 42.

### **BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Ketentuan Hukum Pemenuhan Hak Pesangon Karyawan Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

Pemutusan hubungan kerja merupakan bagian dari suatu hubungan kerja yang awalnya merupakan hubungan hukum dalam lingkup hukum privat karena hanya menyangkut hubungan hukum perorangan antara pekerja/buruh dan pengusaha /majikan. Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang dimaksud pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja dikarenakan suatu hal tertentu yang menyebabkan berakhirnya hak serta kewajiban antara pekerja, buruh atau pengusaha.<sup>49</sup>

Undang-Undang ketenagakerjaan bertujuan untuk mencapai pembangunan manusia indonesia secara menyeluruh dengan meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri pekerja/buruh. Hal ini dilakukan untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, makmur, dan berkeadilan, sebagaimana yang dijelaskan dalam penjelasan umum dan Pasal 2 dari Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Peraturan-peraturan tersebut merupakan bagian dari perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja/buruh apabila terjadi suatu permasalahan yang membahayakan hak-hak mereka.

---

<sup>49</sup>Dewa Rohid, *Op.cit.*, halaman 20-21.

Masalah ketenagakerjaan sering sekali dikaitkan dengan perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, keadilan, dan konflik hubungan antara pihak pekerja dan pemberi kerja, seperti halnya PHK. Permasalahan PHK adalah suatu konflik yang kerap muncul dalam hubungan industri, yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003. Undang-undang ini menyerahkan pedoman serta acuan yang jelas bagi pekerja untuk mengevaluasi dan memahami PHK yang dilakukan oleh pemberi kerja, sehingga memastikan bahwa tindakan tersebut sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan hak-hak pekerja terlindungi dengan baik. Tindakan perusahaan dalam melakukan PHK terhadap pekerja/buruh dapat dibenarkan jika alasan dan prosesnya sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga memastikan bahwa tindakan tersebut sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan hak-hak pekerja terlindungi dengan baik. Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja juga harus sesuai dengan peraturan yang berlaku, dalam hal ini peraturan tersebut adalah Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan dalam beberapa proses.<sup>50</sup>

Seperti pada Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 yang telah mengalami perubahan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 6 tahun 2023, menjelaskan apabila pekerja telah diberitahu dan pekerja menolak PHK, penyelesaian

---

<sup>50</sup>Sindy Lusia Rahmawati, Rizka. (2024). *“Perlindungan Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Ditinjau Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003”*. Doctoral dissertation: universitas Muhammadiyah Surakarta, halaman 4-5.

PHK wajib dilakukan melalui perundingan bipartite antara pengusaha dengan pekerja dan/atau serikat pekerja. Namun, pada kenyataannya, pengusaha sering melakukan pemecatan atau PHK secara sepihak karena masalah yang belum terselesaikan, yang seharusnya didasarkan pada peraturan dan perundang-undangan yang berlaku untuk menjamin perlindungan hukum bagi pekerja. Dalam Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 yang telah mengalami perubahan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 6 tahun 2023 juga telah menjelaskan larangan-larangan bagi pengusaha untuk melakukan PHK dengan berbagai alasan.<sup>51</sup>

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menyebutkan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Ketiga unsur hubungan kerja tersebut bersifat kumulatif, hal tersebut yang membedakan hubungan kerja dengan hubungan lain. Tenaga kerja merupakan bidang yang amat mendasar dalam kehidupan orang, yang bisa memenuhi keperluan bidang sosial ekonomi dirinya dan orang lain dan/atau keduanya.<sup>52</sup>

Upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan, usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah

---

<sup>51</sup>*ibid.*, halaman 5.

<sup>52</sup>Siti Nuraeni, Dede Agus, Efriyanto, *Op.cit.*, halaman 3.

Pusat dan percepatan proyek strategis nasional, yang bertujuan untuk menciptakan lapangan kerja, meningkatkan kualitas sumber daya manusia, mengurangi tingkat pengangguran, dan mendorong pertumbuhan ekonomi. Program Cipta Kerja mencakup serangkaian kebijakan dan langkah-langkah untuk memperbaiki iklim investasi, mempermudah regulasi bisnis, serta meningkatkan daya saing industri di Indonesia. Tujuan utama dari program ini adalah untuk menciptakan kondisi yang mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan inklusif serta memberikan manfaat bagi masyarakat luas. Undang-Undang Cipta Kerja ini mengatur kluster ketenagakerjaan.<sup>53</sup>



**Tabel 2.1 Struktur Terbentuknya Undang-Undang Cipta Kerja**

<sup>53</sup> Novia Yolanda *Implemementasi Pasal-Pasal Dalam K, “Analisis Hukum Kontrak Kerja Pegawai Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Regional I (Studi kasus ontrak Kerja)”*. Disertasi (Tidak diterbitkan, bidang ilmu hukum fakultas hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, 2024), halaman 46-47.

Hubungan kerja antara guru dengan Yayasan PTB “nama para pihak ada pada peneliti” terbentuk melalui perjanjian kerja, menurut Imam Soepomo, perjanjian ini adalah kesepakatan dimana guru swasta yang sebagai pekerja untuk menerima upah, dan Yayasan PTB “nama para pihak ada pada peneliti” memberi pekerjaan serta membayar upah, yang dimana perjanjian itu diatur dalam pasal 1320 KUHPerduta menentukan adanya 4 (empat) syarat sahnya suatu perjanjian, yakni:

1. Kesepakatan para pihak pasal 1321 KUHPerduta

Syarat perjanjian dinyatakan sah yang pertama adalah adanya kesepakatan para pihak. Artinya harus ada persetujuan para pihak yang membuat perjanjian. Tidak boleh ada paksaan atau tekanan, melainkan perjanjian harus atas dasar kehendak sendiri. seperti yang disebutkan dalam Pasal 1321 KUHPerduta, yang berbunyi: *Tiada sepakat yang sah apabila sepakat itu diberikan karena kekhilafan atau diperoleh dengan paksaan atau penipuan.*

*“melihat praktiknya bahwa para pihak yang dimana penguat (guru swasta agama islam) dan tergugat (Yayasan PTB “nama para pihak ada pada peneliti”) membuat perjanjian/ kontrak kerja dimulai sejak tanggal 01 Agustus 2003, dengan diberi upah sebesar Rp.50.000,- (lima puluh ribu rupiah).*

Dan kontrak kerja di Yayasan PTB “nama para pihak ada pada peneliti” itu ditanda tangani oleh kedua pihak secara sadar dan tanpa ada paksaan dan tanda tangan, ini merupakan salah satu bahwasannya para pihak sepakat dengan keputusan kontrak kerja yang telah ditentukan dan dibuat oleh Yayasan PTB “nama para pihak ada pada peneliti”, yang berkedudukan di dusun VII pulau agas kecamatan hampan perak kabupaten deli Serdang.<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> *Ibid.*, halaman 37-38.

## 2. Kecakapan para pihak pasal 1330 KUHPerdato

Mengenai cakap tidaknya seseorang, perlu diketahui siapa saja yang menurut hukum tidak cakap atau tidak punya kedudukan hukum untuk membuat perjanjian, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1330 KUH Perdata, yang berbunyi: Kecakapan di sini artinya para pihak yang membuat kontrak haruslah orang-orang yang oleh hukum dinyatakan sebagai subjek hukum. Pada dasarnya semua orang menurut hukum cakap untuk membuat kontrak. Yang tidak cakap adalah orang-orang yang ditentukan hukum, yaitu anak-anak, orang dewasa yang ditempatkan di bawah pengawasan (*curatele*), dan orang sakit jiwa. Anak-anak adalah mereka yang belum dewasa yang menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan belum berumur 18 tahun. Meskipun belum berumur 18 tahun, apabila seseorang telah atau pernah kawin dianggap sudah dewasa, berarti cakap untuk membuat perjanjian.

Berdasarkan Pasal 1330 KUHPerdato yang berbunyi:

*Tak cakap untuk membuat suatu perjanjian adalah:*

- 1) *Orang-orang yang belum dewasa;*
- 2) *Mereka yang ditaruh dibawah pengampuan;*
- 3) *Orang-orang perempuan, dalam hal yang ditetapkan oleh undang-undang (sebagaimana perkembangan hukum terkini, ayat ini sudah tidak berlaku lagi karena dengan berlakunya Undang-Undang No. 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan maka kaum perempuan saat ini cakap untuk melakukan perbuatan hukum sendiri).<sup>55</sup>*

---

<sup>55</sup> *Ibid.*, halaman 39.

Seseorang dikatakan belum dewasa menurut Pasal 330 KUHPerdara jika belum mencapai umur 21 tahun. Seseorang dikatakan dewasa jika telah berumur 21 tahun atau berumur kurang dari 21 tahun, tetapi telah menikah. Dalam perkembangannya, berdasarkan Pasal 47 dan 50 Undang-Undang Nomor. 1 Tahun 1974 kedewasaan seseorang ditentukan bahwa anak berada di bawah kekuasaan orang tua atau wali sampai umur 18 tahun. Selanjutnya Mahkamah Agung melalui Putusan Nomor. 447/Sip/1976 tanggal 13 Oktober 1976 menyatakan bahwa dengan berlakunya Undang-Undang Nomor. 1 Tahun 1974 yang terbaru Undang Undang Nomor. 16 Tahun 2019 tentang pembaruan atas Undang-Undang Nomor 1 tahun 1974 tentang perkawinan, maka batas seseorang berada di bawah kekuasaan perwalian adalah 18 tahun, bukan 21 tahun.

Dalam perjanjian kerja penggugat (guru swasta) dan tergugat (Yayasan PTB “nama para pihak ada pada peneliti”) telah memenuhi syarat sah perjanjian kerja yang kedua yaitu kecakapan para pihak, karena di antara kedua belah pihak sudah mencukupi umur.<sup>56</sup>

### 3. Suatu hal tertentu pasal 1234 KUHPerdara

Yang dimaksud suatu hal dalam syarat perjanjian agar dinyatakan sah adalah objek perjanjian yaitu prestasi misalnya memberikan suatu, berbuat suatu, atau tidak berbuat sesuatu yang dalam pasal 1234 KHUPerdara, yang berbunyi:

*“Tiap-tiap perikatan adalah untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu.”*

---

<sup>56</sup> *Ibid.*, halaman 39.

Menurut J. Satrio menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan suatu hal tertentu dalam perjanjian adalah objek prestasi perjanjian, isi prestasi tersebut harus tertentu atau paling sedikit dapat ditentukan jenisnya. KUHPerdota menentukan bahwa barang yang dimaksud tidak harus disebutkan, asalkan nanti dapat dihitung atau ditentukan. Misalnya mengenai perjanjian antara Yayasan PTB “nama para pihak ada pada peneliti” dengan guru yang dimana seorang guru melamar pekerjaan di Yayasan PTB “nama para pihak ada pada peneliti”, sebagai guru agama islam, lalu mengikat dirinya di Yayasan PTB “nama para pihak ada pada peneliti” membuat perjanjian terlebih dahulu, dan memenuhi syarat sah perjanjian.<sup>57</sup>

#### 4. Sebab yang halal pasal 1337 KUHPerdota

KUHPerdota tidak menjelaskan lebih lanjut mengenai sebab yang halal adapun yang diatur adalah suatu sebab terlarang jika di larang oleh undang-undang, bertentangan dengan kesusilaan atau ketertiban umum. Demikian yang disebutkan dalam pasal 1337 KUHPerdota yaitu:

*“suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum.”*

KUHPerdota memberikan kebebasan membuat perjanjian atau kontrak secara tertulis maupun tidak tertulis, asalkan memenuhi syarat yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdota. Pasal 1320 KUHPerdota sendiri juga tidak memberi penjelasan apa yang dimaksud dengan kausa yang halal. Di dalam Pasal 1336 KUHPerdota disebutkan,

---

<sup>57</sup> *Idem.*, halaman 40-41.

*“Jika tidak dinyatakan suatu sebab, tetapi ada satu sebab yang halal, ataupun jika ada sesuatu sebab lain yang tidak terlarang selain dari yang dinyatakan itu, perjanjiannya adalah sah”.*

Dalam perjanjian ketrja antara Yayasan Tri Bakti dengan guru telah memenuhi syarat sah perjanjian kerja yang keempat yaitu sebab yang halal yang telah berbunyi dalam perjanjian kerja Yayasan Tri Bakti.<sup>58</sup>

Undang – undang cipta kerja atau omnibus law memuat tujuh perubahan besar atas undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. *Pertama*, masalah jam kerja, bersamaan dengan jam kerja umum (maksimal 8 jam per hari, 40 jam per minggu), RUU Cipta kerja ini mengatur jam kerja untuk pekerjaan tertentu, seperti yang membutuhkan kurang dari 8 jam per hari, perkerjaan penuh waktu, dan pekerjaan di tempat, ekonomi digital. Dalam pekerjaan yang membutuhkan lebih delapan jam per hari, seperti minyak, dan gas, pertambangan, Perkebunan, dan pertanian, UU pencipta lapangan kerja berusaha untuk mewujudkan nilai-nilai yang terkandung dalam prinsip sila kedua, yaitu kemanusiaan yang adil dan beradab.

Hal tersebut berarti bahwa, kegiatan dalam penciptaan lapangan kerja sesuai RUU Cipta kerja merupakan kegiatan yang secara institusi/struktural menjadi salah satu tugas dari pemerintah, tepatnya tanggal 31 maret 2023 undang-undang nomor 6 tahun 2023 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti undang-undang nomor 2 Tahun 2022 tentang cipta kerja, menjadi undang-undang yang diundangkan, artinya sudah hampir 2 Tahun undang-undang cipta kerja tersebut berlaku. Menurut Peter Mahmud Marzuki, tujuan hukum pada hakikatnya mengarah kepada sesuatu yang

---

<sup>58</sup> *Ibid.*, halaman 42.

hendak dicapai sehingga implikasinya tujuan itu merujuk pada sesuatu yang ideal dan abstrak.<sup>59</sup>

Pada pasal 1 ayat (15) mendefinisikan bahwa: “hubungan kerja sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.” Apabila melihat definisi dari undang-undang ketenagakerjaan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa antara Guru dan Yayasan Perguruan Tri Bakti memiliki hubungan hukum karena memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Di dalam aturan tersebut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021, tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, alih daya, waktu kerja, waktu istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Dalam pasal 1 peraturan pemerintah ini yang dimaksud dengan:<sup>60</sup>

- a. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah, dan perintah.
- b. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- c. Pengusaha adalah:
  - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu Perusahaan milik sendiri;
  - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan Perusahaan bukan miliknya;

---

<sup>59</sup> Yanuar Joko Susilo. (2025). “Analisis Teknik Pembuatan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja: Kajian Terhadap Proses Pembentukan dan Dampaknya”. Kampus Akademik Publisng: *Jurnal Ilmiah Nusantara (Jinu)*, Universitas Muhammadiyah Surakarta, No. 2, halaman 290-291.

<sup>60</sup> Redaksi Sinar Grafika, 2024, “*Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Cipta Kerja Di Bidang Ketenagakerjaan Terbaru*”, Jakarta Timur: Sinar Grafika, halaman 125.

- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
- d. Perusahaan adalah:
  - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan Pekerja/ Buruh dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain;
  - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>61</sup> Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk Pekerja/Buruh baik di Perusahaan maupun di luar Perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan Pekerja/Buruh serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya.
- 5. 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.

---

<sup>61</sup> *Ibid.*, halaman 126.

6. Waktu Kerja Lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.
7. Upah Kerja Lembur adalah Upah yang dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/ Buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam Waktu Kerja Lembur.
8. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
9. 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.
10. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap.<sup>62</sup>
11. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.
12. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang

---

<sup>62</sup> *Ibid.*, halaman 127.

ketenagakerjaan dengan Pengusaha, atau beberapa Pengusaha atau perkumpulan Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan

13. kewajiban kedua belah pihak. Perusahaan Alih Daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan Perusahaan pemberi pekerjaan.
14. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.
15. Pemerintah Pusat adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia yang dibantu oleh Wakil Presiden dan menteri sebagaimana dimaksud dalam Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
16. Pengawas Ketenagakerjaan adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian, penyidikan, dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
17. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.<sup>63</sup>

Majelis hakim dalam putusan pengadilan nomor 1024K/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn, bahwa adanya sengketa antara penggugat yaitu M, S.Pdi (sebagai seorang guru swasta agama islam) dan tergugat yaitu Yayasan PTB “nama para pihak

---

<sup>63</sup> *Ibid.*, halaman 128.

ada pada peneliti", terjadi karena adanya pemberhentian penggugat sebagai seorang guru agama Islam di Yayasan oleh tergugat dan tergugat menawarkan penggugat untuk bekerja sebagai staff tata usaha, namun penggugat tidak berkenan menerima tawaran tersebut disebabkan penggugat tidak memiliki keahlian di bidang ketatausahaan dan lagi pula jika penawaran tersebut di terima oleh penggugat maka akan sangat merugikan penggugat yang mengakibatkan penggugat akan kehilangan kesempatan untuk memperoleh sertifikat yang selama ini telah diharapkan penggugat. Mulai dari bulan juli 2019 tergugat tidak lagi memperkerjakan penggugat sebagai guru agama Islam, tanpa adanya perundingan terlebih dahulu dan di situlah terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak antara tergugat dan penggugat, maka penggugat keberatan dan mengajukan permohonan kepada tergugat agar penggugat tetap dipekerjakan sebagai seorang guru agama islam sebagai keahlian yang dimilikinya, namun tergugat tidak mengindah permohonan penggugat, pada bulan Juni 2019 Penggugat masih menerima upah yang biasa diterima oleh Penggugat yaitu sebesar Rp. 400.000,- (empat ratus ribu rupiah); dimana upah yang diberikan Tergugat kepada Penggugat tidak sesuai Surat Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/1365/KPTS/2018 tanggal 30 Oktober 2018 tentang penetapan Upah Minimum Provinsi Sumatera Utara Tahun 2019 dan bertentangan dengan ketentuan UU RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. kemudian sejak bulan Juli 2019, Tergugat tidak lagi membayar upah kepada Penggugat tanpa dasar sesuai dengan ketentuan hukum. Hal ini berlangsung sampai dengan sekarang. Dengan demikian Tergugat telah menghentikan memberikan pekerjaan dan upah kepada Penggugat, yang dilakukan secara sepihak tanpa melalui musyawarah perundingan terlebih dahulu.<sup>64</sup>

---

<sup>64</sup> Putusan Nomor 1024 K/Pdt.Sus-PHI/2021.

Ada beberapa perbedaan UU No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan dengan UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Perubahan Perpu Tentang Cipta Kerja:

No	Terkait	UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
1.	Waktu (Jam Kerja)	<p>Pasal 77 UU Ketenagakerjaan menetapkan waktu kerja selama 40 jam per minggu. Waktu kerja tersebut dibagi menjadi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. 7 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja dalam satu minggu.</li> <li>b. 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5 hari kerja dalam satu minggu.</li> </ol>	<p>UU Cipta Kerja masih mempertahankan ketentuan mengenai waktu kerja maksimum yaitu 40 jam per minggu. Namun, UU ini memperkenalkan fleksibilitas lebih dalam pengaturan waktu kerja yang dapat disesuaikan dengan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja.</p>
2.	Cuti	<p>Setiap pekerja/buruh yang telah bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus berhak atas cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hari kerja.</p>	<p>Hak atas cuti tahunan tetap dipertahankan, yaitu sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja/buruh bekerja selama 12 bulan terus-menerus. Namun, terdapat penekanan pada fleksibilitas penetapan waktu dan pelaksanaan cuti yang bisa diatur lebih lanjut dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.</p>
3.	Gaji (upah)	<p>Upah minimum ditetapkan setiap tahun oleh gubernur berdasarkan rekomendasi dewan pengupahan provinsi atau kabupaten/kota. Upah minimum ini terdiri dari upah minimum provinsi (UMP) dan upah minimum kabupaten/kota (UMK).</p>	<p>UU Cipta Kerja memberikan fleksibilitas lebih dalam penetapan upah minimum. Selain UMP dan UMK, ada pengaturan mengenai upah minimum sektoral dan kebijakan pengupahan berdasarkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.</p>

No	Terkait	UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
4.	PHK	UU Ketenagakerjaan menetapkan berbagai alasan yang dapat dijadikan dasar untuk PHK, termasuk efisiensi, kesalahan berat, pekerja yang tidak dapat bekerja karena sakit terus-menerus selama 12 bulan, dan lain-lain, dan Perselisihan mengenai PHK harus diselesaikan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang bisa melibatkan mediasi, konsiliasi, atau arbitrase, dan jika perlu, pengadilan hubungan industrial.	UU Cipta Kerja memperjelas dan menambah beberapa alasan untuk PHK, termasuk kondisi force majeure, perusahaan yang melakukan efisiensi tanpa harus mengalami kerugian, pekerja yang melanggar ketentuan perusahaan, dan perubahan status, penggabungan, peleburan, atau pemisahan perusahaan. UU Cipta Kerja memperkenalkan prosedur yang lebih cepat dan efisien untuk penyelesaian perselisihan PHK, dengan penekanan pada perundingan bipartit sebelum melibatkan pihak ketiga. <sup>65</sup>

**Tabel 3.1 Perbedaan Aturan Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Cipta kerja**

Keterangan:

1. Waktu

- a. Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, Ketentuan a quo kemudian ditindak lanjuti oleh Pemerintah dengan menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 yang memberikan batasan bahwa PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun, bahkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 lebih tegas lagi dikatakan bahwa PKWT beserta perpanjangannya paling lama 5 (lima) tahun. Konsekuensinya tidak 5 tahun berturut-turut akan diangkat menjadi PKWTT (Perjanjian kerja waktu tidak tertentu).

<sup>65</sup> Novia Yolanda, *Op.cit.*, halaman 48-49.

- b. Pada kontrak guru dengan Yayasan tri bakti adalah waktunya tertentu dan kondisional berdasarkan kebutuhan lapangan Pendidikan.
2. Cuti

Pada Cipta Kerja Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 pasal 81 mengubah pasal 79 UU ketenagakerjaan dengan memberikan hak libur dan cuti yang lebih sedikit. Perpu hanya mewajibkan perusahaan memberikan cuti tahunan paling sedikit selama 12 hari kerja setelah pekerja atau buruh bekerja selama setahun.
3. Gaji (Pengupahan)
  - a. Dalam UU cipta kerja memberikan fleksibilitas lebih dalam penetapan upah minimum. Selain UMP dan UMK, ada pengaturan mengenai upah minimum sektoral dan kebijakan pengupahan berdasarkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
  - b. Dalam kontrak kerja antara guru dengan yayasan, bahwa penggugat ( guru) mulai bekerja pada tanggal 01 Agustus 2003 dengan di beri upah sebesar Rp. 50.000,- (lima puluh ribu rupiah), dan terakhir menerima upah pada bulan juni 2019 sebesar Rp. 400.000,- ( empat ratus ribu rupiah).
4. PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)
  - a. Dalam UU cipta kerja Prosedur PHK di sederhanakan, namun pengusaha tetap diwajibkan untuk memberikan kompensasi yang adil dan sesuai dengan peraturan. UU Cipta Kerja memperkenalkan prosedur yang lebih cepat dan efisien untuk penyelesaian perselisihan PHK, dengan penekanan pada perdingan bipartit sebelum melibatkan pihak ketiga.

- b. Dalam kontrak kerja antara penggugat dan tergugat terdapat di pasal 6 yang menjelaskan prosedur PHK adalah sebagai berikut:

Untuk PKWT : SP1, SP2,( pemanggilan secara patut), Pecat

Untuk PKWTT : SP1, SP2, SP3, bipartite.

## **B. Hak dan Kewajiban Pihak Yayasan Selaku Pemberi Kerja Terhadap Karyawan Guru**

Yayasan merupakan sebuah kelompok orang yang terorganisasi dan dalam konteks kegiatannya, Yayasan lebih di kenal sebagai sebuah Lembaga sosial. Pada dasarnya, pendirian sebuah Yayasan tidak ditujukan untuk memberikan bantuan atau mencari keuntungan, melainkan untuk memberikan bantuan dan meningkatkan kesejahteraan orang lain. Yayasan berperan sebagai sebuah entitas yang beroperasi dalam jenis usaha, baik yang bersifat nonkomersial maupun secara tidak langsung bersifat komersial. Yayasan dikenal sebagai *stichting* dalam Bahasa belanda, tidak diatur secara khusus dalam kuhperdata yang berlaku di Indonesia. Meskipun demikian, istilah “Yayasan” dapat di temui dalam beberapa ketentuan KUHPperdata, seperti yang tercantum dalam pasal 365,pasal 899, pasal 900, dan pasal 1680 KUHPperdata.<sup>66</sup>

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan mengartikan “Yayasan adalah badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan dan kemanusiaan serta tidak mempunyai anggota.” Yayasan

---

<sup>66</sup> Monica Puspa Dewi Suganda, Kurniawan Tri Wibowo, 2021, “*Hukum Yayasan Teori, Praktik Pendirian, Operasional, Dan Pembubaran Yayasan*”. Yogyakarta: Jejak Pustaka, halaman 1-3.

didirikan dengan Akta Notaris sebagai syarat untuk terbentuknya suatu yayasan. Kedudukan lembaga pemerintah atau Badan Usaha Milik Negara (yang selanjutnya disebut BUMN) maupun Badan Usaha Milik Daerah (yang selanjutnya disebut BUMD) sebagai pendiri yayasan pada umumnya diwakili oleh pejabat pada lembaga atau BUMN dan BUMD yang bersangkutan baik secara *ex officio* maupun secara pribadi, namun kewenangan-kewenangan publik yang melekat pada dirinya sering dimanfaatkan untuk memupuk keuntungan yayasan tersebut tampak seperti kuasa lembaga pemerintah, BUMN atau BUMD. Demikian pula yayasan yang didirikan oleh swasta, ditengarai yayasan-yayasan yang bergerak dalam bidang pendidikan telah berubah arah dari tujuan sosial ke tujuan komersial.<sup>67</sup>

Yayasan yang didirikan dinilai mampu memberikan penghidupan yang cukup kepada pekerjanya, penghidupan yang dimaksud adalah honor yang dibayarkan, fasilitas selama bekerja, dan tunjangan sosial yang mampu mensejahterakan kehidupan pekerja. Guru disekolah swasta memiliki honor yang berbeda-beda tergantung dengan besarnya yayasan yang menaungi, begitu pula dengan tunjangan lainnya. Sumber dana operasional guru sekolah swasta hanya mengandalkan dari yayasan, sedangkan untuk dana alokasi khusus tidak didapatkan oleh guru sekolah swasta. Namun, tidak menutup kemungkinan sebuah yayasan tidak melaksanakan kewajibannya secara penuh

---

<sup>67</sup> Ola Guna Ristanti, Arianto Nugroho. (2019). "Pelaksanaan Kewajiban Pemberian Upah Minimum Guru Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Di Yayasan Pendidikan Ittaqu)" *Novum: Jurnal Hukum*, No. 4, Halaman 160.

karena terdesaknya kebutuhan atau karena adanya faktor penghambat lainnya.<sup>68</sup>

Pendidikan memiliki posisi strategis dalam perjalanan peradaban manusia. Dari sistem pembelajaran sederhana pada masa Mesopotamia kuno hingga lahirnya institusi modern, pendidikan terus memainkan peran sentral dalam pembentukan manusia dan masyarakat. Di Indonesia, posisi guru semakin kokoh melalui hadirnya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menempatkan guru sebagai tenaga profesional dengan standar kompetensi yang terukur: kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian.

Dalam dunia pendidikan, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 menegaskan bahwa setiap guru harus memiliki empat kompetensi pokok yang menjadi standar profesi, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kompetensi pedagogik mencakup kemampuan guru dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Kompetensi kepribadian menekankan integritas moral, keteladanan, kedewasaan, dan stabilitas emosional guru. Kompetensi sosial mencakup kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, sesama guru, orang tua, dan masyarakat. Sementara itu, kompetensi profesional berhubungan dengan penguasaan materi pelajaran secara mendalam serta kemampuan mengembangkan diri melalui kajian ilmiah dan inovasi pembelajaran. Keempat kompetensi ini

---

<sup>68</sup> Luqman Anjas Hermawan, Emmilia Rusdiana. (2020). "Kewajiban Yayasan Atas Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kepada Tenaga Pendidikan Di Kabupaten Sidoarjo". *Novum: Jurnal Hukum*, No. 4, Halaman 110.

menjadi landasan yang wajib dimiliki guru agar mampu menjalankan tugasnya secara profesional dan berorientasi pada kebutuhan peserta didik.<sup>69</sup>

Dalam bidang pendidikan yang dikhawatirkan salah satunya berkaitan dengan upah guru yang sering kali dipermasalahkan. Dalam Pasal 14 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (selanjutnya disebut Undang-Undang Guru dan Dosen) yang mengatakan bahwa dalam hal melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial.

Adapun hak-hak yang dimiliki seorang guru dalam Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pada bagian 2 pasal 14 yakni :

- a. Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial,
- b. Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi dalam pekerjaannya.
- c. Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual (kecerdasan),
- d. Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi diri, Memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan,
- e. Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan sanksi kepada peserta didik sesuai

---

<sup>69</sup> Ahyani Mirah Liani, 2025, "*Profesionalisme Guru Di Era Transformasi Pendidikan*", Bontomarannu: CV. Ruang Tentor, halaman 1-3.

dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan,

- f. Memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugasnya,
- g. Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi,
- h. Memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan,
- i. Memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik,
- j. Memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidang pendidikan.<sup>70</sup>

Selanjutnya mengenai kewajiban yang harus dilakukan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya adalah:

1. Merencanakan pembelajaran atau bimbingan, melaksanakan pembelajaran/bimbingan yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran/bimbingan serta melaksanakan pembelajaran/bimbingan dan pengawasan.
2. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan teknologi dan seni.

---

<sup>70</sup> Redaksi Sinar Grafika, 2008, *Undang-Undang Guru dan Dosen*, Jakarta: Sinar Grafika, halaman 10-11.

3. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas pertimbangan jenis kelamin, agama, susku, ras dan kondisi fisik tertentu, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
4. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.<sup>71</sup>

Berdasarkan hal tersebut maka seharusnya hak dan kewajiban PHK disesuaikan dengan pasal 151 ayat (2) dan (3) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun, adanya perubahan dalam UU No. 6 tahun 2023 tentang cipta kerja maka hak – hak PHK tersebut dalam pasal 40 ayat (2) tentang uang pesangon yang menyatakan:

Ayat (2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan Upah;
- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan Upah;

---

<sup>71</sup> Rusydi Ananda, Amiruddin, (2018), “*Profesi Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan*”, Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), halaman 70.

- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah.<sup>72</sup>

Selain pasal hak -hak yang di jabarkan di atas pihak tergugat (Yayasan) juga mempunyai kewajiban tergugat (Yayasan) untuk membayar uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sebesar 15% sesuai pasal 156 ayat (4) UU RI No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dengan dasar perhitungan sesuai surat Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/1365/KPTS/2018 tanggal 30 tahun 2018 tentang penetapan upah Minimum Provinsi Sumatera Utara tahun 2019 sebesar Rp.2.303.403,- (dua juta tiga ratus tiga ribu empat ratus tiga rupiah), dengan rincian perhitungan analisis putusan sebagai berikut:<sup>73</sup>

Dengan masa kerja 16 tahun :

Uang pesangon 2 x 9 x Rp.2.303.403,-	= Rp.41.461.254,-
Uang penghargaan masa kerja 6 x Rp.2.303.403,-	= Rp.13.820.418,-
Uang pengganti hak 15 %	= Rp.6.219.188,-
Jumlah	= Rp. 61.500.860,-

---

<sup>72</sup> Berdasarkan UU RI Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, “*Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja*”.

<sup>73</sup> Analisis Putusan 1024K/Pdt.Sus-PHI/2021.

Uang pesangon penggugat adalah sebesar Rp. 61.500.860,- (enam puluh satu juta lima ratus ribu delapan enam puluh rupiah),<sup>74</sup> namun dengan adanya perubahan undang-undang ketenagakerjaan yang baru yaitu UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka kewajiban tergugat (yayasan) pada pasal 156 ayat (2) dan ayat (3) undang – undang No. 13 tahun 2003, di ubah dengan pasal 40 ayat (2) dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja Jo. Pasal 156 ayat (2), (3), dan (4) UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta kerja, dengan perhitungan upah berdasarkan surat Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/908/KPTS/2025 dengan rincian sebagai berikut :

Dengan masa kerja 16 tahun :

Uang pesangon 9 x Rp. 4.041.543,-	= Rp.36.373.887,-
Uang penghargaan masa kerja 6 x Rp. 4.041.543,-	= Rp.24.249.258,-
Uang pengganti hak 15%	= <u>Rp. 5.456.083,-</u>
Jumlah	= Rp. 66.079.228,-

Uang pesangon penggugat adalah sebesar Rp. 66.079.228,- (enam puluh enam juta tujuh puluh sembilan ribu dua ratus dua puluh delapan rupiah).<sup>75</sup>

---

<sup>74</sup> Imam Hadi Buntoro, 2008, “*Panduan Praktis Menghitung Pesangon*”, Jakarta: forum Sahabat, halaman 66.

<sup>75</sup> *Op.cit*, UU RI Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021.

Perbedaan perhitungan pesangon ketenagakerjaan undang-undang No.13 Tahun 2003 dan cipta kerja No. 6 Tahun 2023, dengan masa kerja 16 tahun:

NO.	Terkait	UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003	Jumlah	UU Cipta Kerja No. 6 tahun 2023	Jumlah
1.	Uang pesangon	2 x 9x Rp. 2.303.403,-	Rp. 41.461.254,-	9 x Rp. 4.041.543,-	Rp. 36.373.887,-
2.	Uang penghargaan masa kerja	6 x Rp.2.303.403,-	Rp. 13.820.418,-	6 x Rp. 3.228.971,-	Rp. 24.249.258,-
3.	Uang pengganti hak	15% x Rp.41.461.254,-	Rp. 6.219.188,-	15% x Rp. 36.373.887,-	Rp. 5.456.083,-
Total			Rp. 61.500.860,-		Rp. 66.079.228,-

**Tabel 4.1 Perbedaan perhitungan pesangon Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Cipta kerja**

### C. Pertimbangan Hakim Terhadap Hak Pemenuhan Pesangon Pada Putusan Nomor 1024k/Pdt. Sus – PHI/2021

Hakim merupakan salah satu profesi yang berada pada lingkungan peradilan. Berdasarkan pasal 1 angka 8 kitab undang-undang hukum acara pidana (KUHAP), hakim merupakan pejabat peradilan yang di beri wewenang oleh undang-undang untuk mengadili. Berdasarkan hal tersebut, maka keadilan merupakan hal yang ditentukan oleh hakim, hakim memiliki fungsi atau tugas untuk memutuskan sebuah perkara mana yang salah atau mana yang benar menurut hukum dan keadilan.<sup>76</sup>

Oleh karena itu, profesi seorang hakim merupakan amanah yang sangat besar baik itu dilihat dari sisi peraturan perundang-undangan maupun dilihat dari sisi agama. Pertanggung jawaban seorang hakim terhadap sebuah putusan sangatlah berat. Putusan hakim yang salah dapat menyebabkan kerugian bagi

<sup>76</sup> Novianto M. Hantoro, 2017, "*Hakim Antara Pengaturan Dan Implementasinya*", Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, halaman 91.

seseorang, oleh karena itu, mencari sebuah fakta hukum dalam sebuah persidangan adalah sebuah tugas yang sangat berat.<sup>77</sup>

Putusan hakim yang mewujudnya terdiri dari susunan kata (Bahasa) yang sebenarnya mengandung kegiatan berpikir yuridis dari pembuatannya (hakim). Ia akan mengkonstatir, menyistematik serta menyimpulkan. Kegiatan ini tampak teraplikasi dalam pemenuhan suatu peraturan hukum yang akan diterapkan pada Kumpulan peristiwa yang dikemukakan para pihak ataupun dalam pola pikir pertimbangan (motivasi), sehingga antara pertimbangan hukum dan keputusannya mempunyai rangkaian yang logis. Tetapi yang tidak kalah pentingnya, secara konseptual putusan harus memberikan keadilan individu dalam setiap kasus (perkara).<sup>78</sup>

Lebih lanjut, kewenangan yang diberikan kepada hakim untuk mengambil suatu kebijaksanaan dalam memutus perkara, diatur dalam pasal 5 ayat (1) undang – undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang kekuasaan kehakiman, yang menentukan: “*hakim dan hakim konstitusi wajib menggali, mengikuti dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat.*”<sup>79</sup> Pasal ini memberikan makna bahwa setiap putusan – putusan hakim harus mencerminkan keadilan dalam Masyarakat. Hal ini juga di perjelas dalam penjelasam pasal tersebut bahwa “*ketentuan ini di maksudkan agar putusan hakim dan hakim konstitusi sesuai dengan hukum dan rasa keadilan Masyarakat*”.<sup>80</sup> Berdasarkan aturan hukum tersebut, terdapat norma

---

<sup>77</sup> *Ibid.*, halaman 91.

<sup>78</sup> Jonaedi Efendi, 2018, “*Rekonstruksi Dasar Pertimbangan Hukum Hakim Berbasis Nilai-Nilai Dan Rasa Keadilan Yang Hidup Dalam Masyarakat*”, Depok: Prenadamedia Group, halaman 18.

<sup>79</sup> *Ibid.*, halaman 18.

<sup>80</sup> *Idem.*, halaman 19.

hukum mewajibkan hakim untuk menggali, mengikuti dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat. Untuk memenuhi norma tersebut, maka hakim harus mengambil kebijaksanaan hukum. Penentuan atas tuntutan rasa keadilan yang harus diterapkan oleh hakim dalam memutus suatu perkara, secara teori para hakim akan melihat “konsep-konsep keadilan yang telah baku.” Konsep keadilan tersebut sepanjang sejarah telah banyak macamnya, sejak zaman Yunani Kuno dan Romawi keadilan dianggap sebagai salah satu dari kebijakan utama (*cardinal virtue*). Dalam konsep ini keadilan merupakan kewajiban moral yang mengikat para anggota Masyarakat dalam hubungannya yang satu terhadap yang lainnya.<sup>81</sup>

Pasal 3 ayat (1) UU No.48 Tahun 2009 mengatakan bahwa dalam menjalankan tugas dan fungsinya, hakim konstitusi wajib menjaga kemandirian peradilan. Selain itu, pasal 3 ayat (2) UU No. 48 tahun 2009 mengatakan bahwa segala campur tangan dalam urusan pengadilan oleh pihak lain di luar kekuasaan kehakiman dilarang, kecuali dalam hal-hal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Hal ini membuktikan bahwa dalam menjalankan tugasnya, seorang hakim dituntut untuk mandiri dalam arti yang sesungguhnya, yaitu segala putusan yang dikeluarkan oleh hakim berdasarkan hati nurani hakim dan fakta hukum yang dikemukakan di pengadilan. Orang atau Lembaga lain tidak boleh melakukan intervensi terhadap putusan hakim ataupun kegiatan yang dapat mengubah atau mempengaruhi putusan hakim.<sup>82</sup>

---

<sup>81</sup> *Ibid.*, halaman 18.

<sup>82</sup> *Op. Cit.*, halaman 101.

Berdasarkan hasil analisis putusan perkara aquo, hakim dalam memutuskan penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja secara sepihak pada putusan 1024K/Pdt. Sus-PHI/2021/ PN. Mdn dengan pertimbangan hakim yuridis dan non yuridis yaitu berdasarkan dalil gugatan penggugat dan dalil jawaban tergugat, menimbang bahwa terhadap alasan-alasan tersebut, mahkamah agung berpendapat:

Bahwa alasan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti memori kasasi tanggal 28 April 2021 dan kontrak memori kasasi tanggal 31 Mei 2021 di hubungkan dengan pertimbangan *judex facti*, dalam hal ini pengadilan hubungan industrial pada pengadilan pertimbangan negeri medan telah salah menerapkan hukum dan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa dalil tergugat yang menyatakan penggugat tidak masuk bekerja sejak bulan juli 2019 tidak dapat menunjukkan bukti tergugat telah memanggil penggugat secara tertulis untuk bekerja untuk bekerja kembali, oleh karena itu penggugat tidak dikategorikan mengundurkan diri;<sup>83</sup>

Bahwa penggugat tidak bekerja sejak bulan Juli 2019 karena tergugat tidak memperpanjang atau mengangkat kemabali penggugat setelah pengangkatan penggugat sebagai guru swasta sebagaimana bukti P-2 yaitu surat Keputusan Nomor : KEP.131/08/YP.SD-STB/HP/VII/2018 tertanggal 16 juli 2018, termohon kasasi/tergugat tidak lagi memeberikan surat pengangkatan sebagaimana yang biasanya dikeluarkan termohon

---

<sup>83</sup> Putusan Nomor 1024 K/Pdt.Sus-PHI/2021.

kasasi/tergugat setiap memasuki tahun ajaran baru sejak berakhirnya surat pengangkatan tersebut tergugat tidak lagi membayar upah/gaji penggugat;

Bahwa oleh karena itu tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap penggugat sejak bulan juli 2019 tanpa adanya kesalahan dari penggugat, berdasarkan ketentuan pasal 169 ayat (1) huruf C apabila tergugat tidak membayar upah/gaji selama 3 (tiga) bulan berturut-turut penggugat dapat meminta untuk dilakukan pemutusan hubungan kerja dan berdasarkan ketentuan pasal 169 ayat (2) tergugat wajib membayar uang penghargaan masa kerja ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak ketentuan pasal 156 ayat (4) dengan perhitunga sebagai berikut:

Dengan masa kerja 16 tahun : <sup>84</sup>

Uang pesangon 2 x 9 x Rp.2.303.403,-	= Rp.41.461.254,-
Uang penghargaan masa kerja 6 x Rp.2.303.403,-	= Rp.13.820.418,-
Uang pengganti hak 15 %	= Rp.6.219.188,-
Jumlah	= Rp. 61.500.860,-

Uang pesangon penggugat adalah sebesar Rp. 61.500.860,- (enam puluh satu juta lima ratus ribu delapan enam puluh rupiah);

Bahwa upah proses berdasarkan SEMA Nomor 3 tahun 2015 sebesar 6 bulan kali gaji Rp.2.303.403,00 = Rp. 13.820.418.00 (tiga belas juta delapan ratus dua pulu ribu empat ratus delapan belas rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas mahkamah agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari pemohonan kasasi : M, S.Pdi,“nama para pihak ada

---

<sup>84</sup> Putusan Nomor 1024 K/Pdt.Sus-PHI/2021.

pada peneliti” tersebut dan membatalkan putusan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri medan Nomor 369/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn., tanggal 29 Maret 2021 selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp. 150.000.000.00 (seratus lima puluh juta rupiah), sebagaimana ditentukan dalam pasal 58 Undang – Undang Nomor 2 tahun Tahun 2004, maka biaya perkara dalam semua Tingkat peradilan dibebankan kepada Negara; Memperhatikan, Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Undang – Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang – Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang– Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang – undangan lain yang bersangkutan.<sup>85</sup>

---

<sup>85</sup> *Loc. Cit.*, Putusan Nomor 1024 K/Pdt.Sus-PHI/2021.

## **BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Ketentuan hukum mengenai pemenuhan hak pesangon bagi pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja, hak pesangon diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya pasal 156, serta diperbarui dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang mewajibkan pemberi kerja memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak kepada pekerja sesuai masa kerja dan alasan PHK.
2. Hak dan Kewajiban pihak yayasan selaku pemberi kerja terhadap karyawan guru swasta, menimbulkan hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak. yayasan sebagai pemberi kerja berkewajiban memberikan upah yang layak, menjamin perlindungan tenaga kerja, serta memenuhi pembayaran pesangon apabila terjadi PHK, sedangkan guru berkewajiban melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara baik sesuai perjanjian kerja.
3. Pertimbangan hakim terhadap pemenuhan hak pesangon dalam putusan Nomor 1024K/Pdt. Sus-PHI/2021 berdasarkan analisis terhadap putusan Nomor 1024K/Pdt.Sus-PHI/2021, Pertimbangan hakim dalam memutus perkara didasarkan pada fakta-fakta hukum yang terungkap di persidangan, alat bukti yang diajukan oleh para pihak, serta ketentuan peraturan

perundang-undangan yang berlaku dalam bidang ketenagakerjaan. Hakim menilai adanya hubungan kerja antara pihak penggugat sebagai guru dengan pihak yayasan sebagai pemberi kerja, sehingga hak-hak pekerja yang timbul dari hubungan kerja tersebut harus dilindungi oleh hukum. Dalam pertimbangannya, hakim juga menilai apakah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak yayasan telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, apabila PHK dilakukan tanpa memenuhi kewajiban hukum yang ditetapkan, maka pekerja tetap memiliki hak untuk memperoleh pesangon dan hak-hak lainnya sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, putusan hakim dalam perkara ini pada dasarnya bertujuan untuk memberikan kepastian hukum, menegakkan keadilan bagi para pihak, serta menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja yang dilindungi oleh hukum ketenagakerjaan.

## **B. Saran**

1. Kepada pihak yayasan sebagai pemberi kerja, disarankan agar lebih memahami serta melaksanakan ketentuan hukum ketenagakerjaan secara konsisten, khususnya terkait dengan hak pesangon bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja. Hal ini penting dilakukan untuk menghindari terjadinya perselisihan hubungan industrial serta untuk mewujudkan hubungan kerja yang adil dan harmonis antara pemberi kerja dan pekerja.
2. Kepada para pekerja khususnya guru yang bekerja pada yayasan disarankan agar meningkatkan pemahaman mengenai hak dan kewajibannya dalam hubungan kerja serta memahami peraturan

perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dengan pemahaman tersebut, pekerja dapat memperjuangkan haknya secara tepat apabila terjadi pelanggaran terhadap hak-hak yang seharusnya diterima.

3. Kepada pemerintah dan aparat penegak hukum, khususnya pada Peradilan Hubungan Industrial, diharapkan dapat terus meningkatkan pengawasan dan penegakan hukum terhadap pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan, selain itu, diperlukan adanya sosialisasi yang lebih luas mengenai hak dan kewajiban dalam hubungan kerja agar perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dapat terlaksana secara optimal dan memberikan kepastian hukum bagi seluruh pihak yang terlibat dalam hubungan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Faisal, dkk, 2023. *Pedoman Penulisan dan Penyelesaian Tugas Akhir Mahasiswa*,. Medan: CV. Pustaka Prima.
- Surya Perdana, 2023. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*,. Medan: UMSUpress.
- Ramlan, dkk,2023. *Metode Penelitian Hukum Dalam Pembuatan Karya Ilmiah*,. Medan: UMSUpress.
- Ida Hanifah Lubis. 2009. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*,. Medan: CV. Ratu Jaya.
- Ida Hanifah Lubis. 2012. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Medan: CV. Ratu Jaya.
- Khairani, 2021. *Pengantar Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zainal Asikin, Lalu Hadi Adha, 2023. *Hukum Ketenagakerjkaan Dari Hukjum Pernuruhan Mdenuju Hukum Ketenagakerjaan*,. Jakarta: Kencana.
- Redaksi Sinar Grafika. 2008. *Undang-Undang Guru Dan Dosen*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Ahyani Mirah Liani.2025. *Profesional Guru Di Era Tranformasi Pendidikan*. Bontomaranmu: CV. Ruang Tentor.
- Monica Puspa Dewi Suganda, dkk. 2021. *Hukum Yayasan Teori, Praktik Pendirian, Operasional, Pembubaran Yayasan*. Yogyakarta: Jejak Pustaka.
- Imam Hadu Buntoro. 2008. *Petunjuk Praktis Menghitung Pesangon*. Jakarta: Forum Sahabat.
- Jonaedi Efendi. 2018. *Rekonstruksi Dasar Pertimbangan Hukum Hakim Berbasis Nilai-Nilai Dan Rasa Keadilan Yang Hidup Dalam Masyarakat*. Depok: Prenadamedia Group.
- Nurhilmiyah. 2020. *Hukum Perdata*. Medan: CV. Multi Global Makmur. Sinar Grafika. 2024. *Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Cipta Kerja Di Bidang Ketenagakerjaan Terbaru*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Nindry Sulistya Widiastiani. 2022. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Yogyakarta: PT. Kanisius.

Novianto Murti Hantoro, Dkk. 2017. *Hakim Antara Pengaturan Dan Implementasinya*. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, Data Katalog Dalam Terbitan (KDT).

## **B. Artikel, Majalah dan Jurnal Ilmiah**

Muchamad Taufiq dan Zainul Hidayat. “Kajian Hukum Terhadap Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Pada Perusahaan”. *Jurnal Wiga*. Vol. 2. No. 2. September 2011.

Rohendra Fathammubina dan Rani Apriani. “Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja”. *Jurnal Hukum: Kajian Ilmiah Hukum*. Vol. 3. No. 1. Mei 2018.

Ardena Fitri Azhara. 2025. “Perlindungan Hukum Hak Guru Honorer Berdasarkan Perjanjian Kerja Nomor: 800/003/SMA.01/TU- 2024 DI SMA Negeri 1 Lembang Jaya Kabupaten Solok Sumatera Barat”. (skripsi). Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau.

Fauzi Caniago. “Ketentuan Pembayaran Upah Dalam Islam”. *Jurnal Textura*. Vol. 5. No. 1. Tahun 2018.

Sulistio Adiwianto, Tegar Pamungkas Putra Mahardika, Titan Leeavi. “Kepastian Hukum Tentang Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Undang – Undang Cipta Kerja”. *Jurnal UMJember Proceeding Series*, Vol.2. No. 4. Tahun 2023.

Ola Gunawan Ristanti, Arianto Nugroho, “Pelaksanaan Kewajiban Pemberian Upah Minimum Guru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi di Yayasan Pendidikan Ittaqu)”. *Jurnal Hukum: Novum*. Vol. 6. No. 4. Oktober 2019.

Luqman Anjas Hermawan, Emmila Rusdiana. “Kewajiban Yayasan Atas Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kepada Tenaga Pendidikan Di Kabupaten Sidoarjo”. *Jurnal Hukum: Novum*. Vol. 7. No. 4. Oktober 2020.

Siti Nuraeni, Dede Agus, Efriyanto. “Pemutusan Hubungan Kerja Di Universitas Mercu Buana Terhadap Dosen Pns Dpk Berdasarkan Analisis Putusan Nomor 185/PDT.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST”. Vol. 4. No.1.Maret.2023.

Dewa Rohid. “Akibat Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Bagi Guru Pada Yayasan Pendidikan Pasca Putusan Mk No. 91/PUU-XIX/2021 Tentang Pengujian Formil Undang-Undang Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Undang-Undang 1945 (Studi Pada Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan)”. (Skripsi). Diajukan Untuk Melengkapi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana S-rata-1. Universitas Medan Area.

Yanuar Joko Susilo. “Analisis Teknik Pembuatan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja: Kjian Terhadap Proses Pembentukan Dan Dampaknya”. Vol. 2. No. 2. Maret 2025.

Sindy Lusia Rahmawati. “Perlindungan Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003”. (skripsi). Diajukan Untuk Melengkapi Persyaratan Memperoleh Gelar Serjana Srata-1. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Novia Yolanda. “Analisis Hukum Kontrak Kerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I (Studi Kasus Implementasi Pasal-Pasal Dalam Kontrak Kerja)”. (Skripsi). Diajukan Untuk Melengkapi Persyaratan Memperoleh Gelar Serjana Srata-1. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

### **C. Peraturan Perundang-Undangan**

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan. Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta kerja Penetapan Peraturan Pemerintah No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang No. 02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Undang-Undang Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

Undang- Undang No. 16 Tahun 2001 Jo Undang-Undang No. 28 Tahun 2004 Tentang Yayasan Pendidikan.

### **D. Internet**

[https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data\\_puu/2023UU06\\_Naker.pdf](https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/2023UU06_Naker.pdf) (diakses pada tanggal 31 maret 2023).