

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA TIDAK

MENDAPATKAN PESANGON

(Analisis Putusan Nomor 435 K/Pdt.Sus-PHI/2022)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Akhir Guna

Memperoleh Gelar Sarjana Hukum

Oleh

AMIRUL ARIEF APERI SIMBOLON

1906200424



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2023



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

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

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telo. (061) 6622400- 66224567

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Baca petunjuk dan nomor ini dengan seksama
Nomor dan tanggalnya



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



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)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA

NAMA : AMIRUL ARIEF APERI SIMBOLON
 NPM : 1906200424
 PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/ HUKUM PERDATA
 JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA TIDAK MENDAPATKAN PESANGON (ANALISIS PUTUSAN NOMOR 435 K/Pdt.Sus-PHI/2022)

Pembimbing : Assoc. Prof. Dr. SURYA PERDANA, S.H.. M.Hum.

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
20/03/23	Bimbingan Judul	
08/05/23	Bimbingan Proposal	
05/06/23	Revisi proposal	
28/06/23	Acc Seminar proposal	
11/07/23	Bimbingan Bab 1.	
29/07/23	Bimbingan Bab 2.	
07/08/23	Bimbingan Bab 3.	
30/08/23	Bimbingan Bab 4.	
05/09/23	Acc untuk di ujikan	

Diketahui
DEKAN FAKULTAS HUKUM

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

DOSEN PEMBIMBING

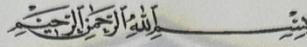
(Assoc. Prof. Dr. SURYA PERDANA, S.H.. M.Hum.)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila mengabdikan diri, ia agar diberikan
kemah dan kebahagiaan

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

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<https://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [fahum](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)



BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA BAGI
MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata-I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis tanggal 21 September 2023 Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang:

MENETAPKAN

NAMA : AMIRUL ARIEF APERI SIMBOLON
NPM : 1906200424
PRODI/BAGIAN : HUKUM/ HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA
TIDAK MENDAPATKAN PESANGON (Analisis Putusan
Nomor 435 K/Pdt.Sus-PHI/2022)

Dinyatakan : (A-) Lulus Yudisium dengan predikat Lebih Baik
() 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

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

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

ANGGOTA PENGUJI:

1. Dr. M. SYUKRAN YAMIN LUBIS, S.H., M.Kn. 1.
2. Dr. NURSARIANI SIMATUPANG, S.H., M.Hum. 2.
3. Assoc. Prof. Dr. SURYA PERDANA, S.H., M.Hum. 3.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila mengwah surat ini agar diterbitkan nomor dan tanggalnya

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

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/AK.KP/PT/XI/2022
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<https://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, bagi:

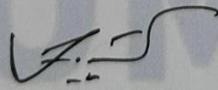
NAMA : AMIRUL ARIEF APERI SIMBOLON
NPM : 1906200424
PRODI/BAGIAN : HUKUM/ HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA TIDAK MENDAPATKAN PESANGON (Analisis Putusan Nomor 435 K/Pdt.Sus-PHI/2022)

PENDAFTARAN : 05 September 2023

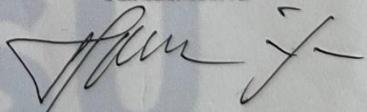
Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Sripsi penulis berhak memakai gelar:

SARJANA HUKUM (S.H)

Diketahui
DEKAN FAKULTAS HUKUM


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

PEMBIMBING


Assoc. Prof. Dr. Surya Perdana, S.H., M.Hum
NIDN : 001106204



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

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

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

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Nomer dan tanggalnya



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

fahum@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : AMIRUL ARIEF APERI SIMBOLIN
NPM : 1906200424
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/ HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA TIDAK MENDAPATKAN PESANGON (ANALISIS PUTUSAN NOMOR 435 K/Pdt.Sus-PHI/2022)

**Disetujui Untuk Disampaikan Kepada
Panitia Ujian Skripsi**

Medan, 05 September 2023

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. SURYA PERDANA, S.H., M.Hum.
NIDN: 0011066204



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

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

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telb. (061) 6622400- 66224567

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila menggunakan layanan ini, harap disebutkan
Nomor dan tanggalnya



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

fahum@umsu.ac.id



umsumedan



umsumedan



umsumedan



umsumedan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : AMIRUL ARIEF APERI SIMBOLON
NPM : 1906200424
Program : Strata-1
Fakultas : Hukum
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Perdata
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Tidak Mendapatkan Pesangon
(Analisis Putusan Nomor 435 K/Pdt.Sus-PHI/2022)

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 5 September 2023

Saya yang menyatakan



Amirul Arief Aperi Simbolon

ABSTRAK

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA TIDAK MENDAPATKAN PESANGON (ANALISIS PUTUSAN NOMOR 435 K/Pdt.Sus-PHI/2022)

Amirul Arief Aperi Simbolon

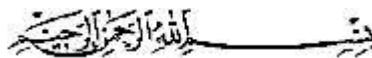
Kasus yang menimpa salah satu pekerja perusahaan Perkebunan Karet Guna Jaya yang berlokasi di Labuhan Batu Selatan yang bernama Abdul Surya Hasan Zendato telah diberhentikan oleh Perkebunan Karet Guna Jaya. Saudara Abdul Surya Hasan Zendato ketika diberhentikan tanpa ada surat peringatan sama sekali dan dia tidak menerima pesangon akibat pemutusan hubungan kerja atau diberhentikan oleh Perusahaan Perkebunan Karet Guna Jaya. Hal ini membuat Pekerja merasa dirugikan karena haknya untuk menerima pesangon tidak diterima dari perusahaan ia bekerja. Untuk menyelesaikan permasalahan pesangon tersebut Tenaga Kerja tersebut melaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhan Batu Selatan untuk dilakukan mediasi antara Pekerja dengan pihak perusahaan Perkebunan Karet Guna Jaya namun hasil tidak ada kesepakatan. Kemudian Abdul Surya Hasan Zendato menuntut secara hukum yaitu melakukan gugatan hukum di pengadilan atas kasus tidak diterimahnya pesangon dari perusahaan Perkebunan Karet Guna Jaya tersebut.

Penelitian ini menggunakan yuridis normatif, artinya penelitian hukum yang menganalisis dan mengkaji dari data yang bersumber dari data pustaka dengan pendekatan *Case Approach* (pendekatan kasus) tujuannya ialah untuk mempelajari bagaimana penerapan norma- norma atau kaidah hukum dilakukan dalam praktik hukum, dan Pendekatan *Statute Approach* (pendekatan perundang-undangan) dilakukan dengan menelaah semua undang- undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui penolakan gugatan hukum tentang tidak diberinya pesangon pada tenaga kerja yang diberhentikan perusahaan.

Pada posisi perkara diatas, Hakim Mahkamah Agung telah melihat hasil proses dan penetapan pengadilan telah tepat dan benar sesuai peraturan perundang-undangan yang ada. Hakim melihat bahwa pihak penggugat tidak melakukan atau bisa membuktikan bahwa telah terjadi suatu proses mediasi diantara penggugat dan tergugat, karena terbukti bahwa tidak semua tergugat melakukan mediasi yang disebutkan oleh tergugat karena selain tergugat 1 dan 2 tidak ada surat panggilan mediasi terhadap tergugat lainnya. Hal ini membuat gugatan yang dilakukan tergugat sangat prematur sehingga tidak bisa dijadikan sebuah alat atau keterangan sebagai bukti. Selain tergugat 1 dan 2 para tergugat lainnya tidak mengetahui lokasi atau tempat penggugat bekerja di perkebunan mana, karena perkebunan yang diangklakan oleh penggugat adalah perkebunan pribadi, sehingga tidaklah jelas dimana posisi penggugat bekerja di perkebunan tersebut.

Kata Kunci : Pesangon, Tenaga Kerja, Perusahaan

KATA PENGANTAR



Syukur alhamdulillah saya sampaikan kepada Allah, SWT sehingga saya bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini, dengan judul “Perindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Tidak Mendapatkan Pesangon (Analisis Putusan Nomor 435 K/Pdt.Sus-PHI/2022)”. Skripsi ini disusun sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam kesempatan ini saya sebagai penulis sangat berterimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian laporan skripsi ini dari awal hingga akhir, khususnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Manten Aperi Simbolon, S.H., dan Ibu Syamsiah Sitorus, S.Ag., selaku orang tua atas doa, keteguhan dan dukungan yang sangat luar biasa kepada saya baik secara moril dan materil.
2. Prof. Dr. Agussani, M. AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program sarjana ini.
3. Dr. Faisal, S.H., M.Hum., selaku Dekan, Dr. Zainuddin, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan I dan Ibu Atikah Rahmi, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan III, atas kesempatan yang diberikan kepada saya untuk menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Assoc. Prof. Dr. Surya Perdana, S.H., M.Hum., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan kepercayaan, meluangkan waktu untuk

membimbing memberi saran, perhatian dan nasihat selama penulisan skripsi.

5. Kakak dan adik – adiku, Chairun Nisa Aperi Simbolon, S.Pt., Bripda. Chairul Ikhsan Aperi Simbolon dan Chairul Akbar Aperi Simbolon yang terus mendukung agar saya bisa secepatnya menyelesaikan skripsi ini.
6. Rekan perjuangan saya Suwada Triyahsa dan Fadhil Rahman Nasution dan kawan-kawan lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, semoga kita dapat menyelesaikan skripsi ini, sehingga kita dapat meraih gelar Sarjana Hukum dan ilmu yang kita dapatkan bisa kita abdikan kepada bangsa dan negara serta masyarakat Indonesia.
7. Silvi Anggraini Sitorus Pane yang sudah menemani dan mendengarkan keluh kesah saya dalam pembuatan skripsi ini dan serta memberikan semangat kepada saya untuk terselesaikannya penulisan skripsi ini.

Saya mohon maaf jika dalam penelitian ini ada yang tidak sempurna karena saya hanya seorang manusia yang biasa, sehingga diperlukan saran dan kritikan dari pihak manapun. Kepada Allah, SWT saya mohon perlindungan, karena sesungguhnya allah maha tahu atas segala niat yang baik dalam penelitian skripsi ini, saya akhiri, *Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarkatuh*.

Medan, 31 Agustus 2023

Hormat Penulis,

AMIRUL ARIEF APERI SIMBOLON
NPM. 1906200424

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
1. Rumusan Masalah.....	7
2. Faedah Penelitian	7
B. Tujuan Penelitian.....	8
C. Definisi Operasional	8
D. Keaslian Penelitian.....	9
E. Metode Penelitian	11
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	11
2. Sifat Penelitian	12
3. Sumber Data	12
4. Alat Pengumpulan Data.....	13
5. Analisis Data	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
A. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum.....	16
1. Pengertian Peraturan Perundang-Udangan.....	16
2. Pengertian Perlindungan Hukum	18
3. Bentuk Perlindungan Hukum.....	21

B. Tenaga Kerja.....	22
1. Sejarah Pengaturan Tenaga Kerja di Indonesia.....	22
2. Pengertian Tenaga Kerja	28
3. Jenis Tenaga Kerja.....	29
4. Pengertian Perjanjian Kerja.....	30
5. Hubungan Kerja	32
C. Pemutusan Hubungan Kerja dan Pesangon	32
1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	32
2. Pesangon.....	35
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Bagaimana pengaturan hukum atas pesangon yang diterima pekerja yang diberhentikan perusahaan.....	40
B. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Diberhentikan Oleh Perusahaan Dan Tidak Mendapatkan Pesangon	49
1. Upaya Mendapatkan Hak Pesangon Melalui Perselisihan Hubungan Industrial	51
2. Ancaman bagi perusahaan yang tidak memberikan pesangon sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.....	53
C. Analisis Putusan Nomor 435 K/Pdt.Sus-PHI/2022.....	56
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Untuk memenuhi kebutuhan kehidupan tentunya setiap orang apalagi orang tersebut sudah berkeluarga maka untuk memenuhi kebutuhan orang tersebut dan keluarganya maka harus memiliki penghasilan. Tentunya dengan adanya penghasilan orang tersebut bisa membeli barang-barang kebutuhan untuk hidup, pendidikan, kesehatan dan lainnya. Adanya penghasilan juga memberikan kesejahteraan bagi orang-orang yang telah ada penghasilan tersebut.

Penghasilan yang diterima tentunya berasal dari pihak lain, seperti perusahaan, lembaga, instansi dan lainnya. Penghasilan tersebut didapat dari hasil bekerja pada perusahaan, lembaga atau lainnya tersebut. Pengusaha maupun tenaga kerja, masing- masing telah terikat oleh isi perjanjian kerja tersebut dan masing-masing telah memperoleh hak, dimana pengusaha berhak memerintah dan atau menugaskan buruh agar bekerja dengan giat dan rajin tanpa melampaui batas isi perjanjian itu, dan tenaga kerja (buruh) berhak menerima upah dan jaminan-jaminan lainnya kepada pengusaha tanpa melampaui pula batas-batas isi perjanjian tersebut.¹ Perusahaan dengan menggunakan tenaga kerja tersebut, maka perusahaan harus berpatokan atau berpedoman pada peraturan dan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

¹Najmi Ismail, Moch. Zinuddin, Hukum dan Fenomena Ketenagakerjaan, *Jurnal Pekerjaan Sosial*, Vol. 1 No. 3, Desember 2018, halaman 169

Bekerja juga sangat dianjurkan oleh Islam, dimana kita bekerja menjadikannya suatu amalan dengan didasari amalan saleh atau berakhlak mulia pada suatu kegiatan dikehidupan sendiri atau keluarga ataupun kelompok yang tentunya sesuai dengan tuntutan atau aturan yang telah ditetapkan oleh Allah, seperti pada Quran Surah An-Nahl ayat 97, yaitu:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

097. Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

Dan Quran Surah At-Taubah ayat 105, yaitu:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

105. Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".

Jadi sangat jelas bahwa Allah SWT memerintahkan kita untuk bekerja maka Allah akan memberikan apa yang telah kamu kerjakan, serta pekerjaan yang

kamu lakukan maka buatlah itu sebagai amal saleh sehingga Allah akan memberian balasan pahala untuk kamu, dimana pekerjaan kamu tersebut harus benar-benar sesuai aturan Allah, seperti bekerjalah dimana pekerjaanmu itu halal serta jika kamu bekerja dan pekerjaanmu itu dibantu oleh orang lain maka kamu harus bertindak adil dan memberikan hak kepada orang yang membantu pekerjaanmu itu seperti gaji atau pesangon ketika pekerja yang membantumu itu kamu berhentikan.

Salah satu aturan yang harus dipatuhi ketika melakukan pekerjaan adalah peraturan terhadap penggunaan tenaga kerja. Mulai dari hak dan kewajiban perusahaan dalam menggunakan tenaga kerja. Ada beberapa peraturan yang ada di Indonesia yang berhubungan dengan ketenagakerjaan, seperti:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial
3. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 ayat 2 dapat diartikan sebagai setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.² Selanjutnya tenaga kerja dapat juga diartikan menurut Yamin (2002) adalah jumlah seluruh penduduk suatu negara yang memproduksi maupun non produksi barang dan jasa, jika ada

² Hendra Wijayanto dan Samsul Ode, *Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan dan Pengangguran di Indonesia, Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan*, Volumen 10 Tahun 2019, Halaman 2

permintaan tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.³

Peraturan tersebut diatas tentunya sudah berpihak pada perusahaan sebagai pengguna jasa tenaga kerja dan pekerja sebagai pemberi jasa kepada perusahaan. Aturan ketenagakerjaan tentunya juga untuk melindungi para pekerja dalam menerima hak mereka sebagai pekerja dan memberikan kewajiban kepada perusahaan untuk bekerja di perusahaan tersebut. Salah satu aturan tentang ketenagakerjaan yang sering terjadi perselisihan antara pekerja dan perusahaan adalah masalah pesangon untuk pekerja yang telah diberhentikan oleh perusahaan tersebut. Namun, perbedaan kedudukan antara pekerja dan 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 keduanya dapat tertata dan terjalin dengan baik, yang tentunya harus diatur dalam hukum yang disebut hukum ketenagakerjaan.⁴

Perselisihan tersebut terjadi akibat adanya perbedaan pandangan hukum tentang pesangon antara pekerja yang telah diberhentikan oleh perusahaan dengan pihak manajemen atau pemilik perusahaan yang memberhentikan pekerja tersebut. Perselisihan tersebut juga dilakukan mediasi antara pekerja dan perusahaan yang melibatkan pemerintah daerah dalam hal ini dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota dan bahkan sampai pada pengadilan. Tentunya ikut campurnya pemerintah daerah diharapkan terjadinya kesepakatan yang adil terhadap kedua

³Wahyu Ningsih dan Fatimah Abdullah, Analisis Perbedaan Pencari Kerja dan Lowongan Kerja Sebelum dan Paa Saat Pandemi Covid-19 di Kota Malang, *Journl Of Regional Econimics Indonesia*, Tahun 2021 , Halaman 45

⁴Surya Perdana, 2023, *Pengantar Hukum Ketenagakerjan*, Medan : UMSUPRESS, Halaman 1

belah pihak, dan jika kasus tersebut dilanjutkan ke pengadilan maka hakim harus menilai terhadap hak-hak dan kewajiban terhadap pesangon tersebut diantara pekerja dan perusahaan sehingga keputusan pengadilan dapat diterima dan merupakan keadilan untuk pihak yang berkaitan dalam kasus pesangon tersebut.

Keterlibatan aparat penegak hukum (seperti kepolisian, kejaksaan dan pengadilan) dan pemerintah daerah pada kasus tidak dibayarnya pesangon akibat pemutusan kerja oleh perusahaan merupakan wujud adanya perlindungan hukum bagi masyarakat. Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.⁵

Seperti pada kasus yang menimpa salah satu pekerja perusahaan Perkebunan Karet Guna Jaya yang berlokasi di Labuhan Batu Selatan yang bernama Abdul Surya Hasan Zendato telah diberhentikan oleh Perkebunan Karet Guna Jaya. Saudara Abdul Surya Hasan Zendato ketika diberhentikan tanpa ada surat peringatan sama sekali dan dia tidak menerima pesangon akibat pemutusan hubungan kerja atau diberhentikan oleh Perusahaan Perkebunan Karet Guna Jaya. Hal ini membuat saudara Abdul Surya Hasan Zendato merasa dirugikan karena haknya untuk menerima pesangon tidak diterima dari perusahaan ia bekerja.

⁵Asliani dan Ismail Koto, Kajian Hukum Terhadap Perlindungan *Whistleblower* Dalam Perkara Tindak Pidana Korupsi, *IURIS STUDIA : Jurnal Kajian Hukum Volume 3 Nomor 2*, Juni 2022, Halaman 244

Untuk menyelesaikan permasalahan pesangon tersebut saudara Abdul Surya Hasan Zendato yang diwakili oleh penasehat hukumnya melaporkan hal tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhan Batu Selatan untuk dilakukan mediasi antara Abdul Surya Hasan Zendato dengan pihak perusahaan Perkebunan Karet Guna Jaya namun hasil tidak ada kesepakatan. Kemudian Abdul Surya Hasan Zendato menuntut secara hukum yaitu melakukan gugatan hukum di pengadilan atas kasus tidak diterimanya pesangon dari perusahaan Perkebunan Karet Guna Jaya tersebut. Putusan pengadilan dengan Nomor 435 K/Pdt.Sus-PHI/2022 menyatakan tidak diterimanya atau ditolaknya gugatan saudara Abdul Surya Hasan Zendato terhadap tergugat yaitu pemilik perusahaan Perkebunan Karet Guja Jaya.

Sebagai warga negara tentunya Abdul Surya Hasan Zendato harus diberikan perlindungan hukum atas tuntutananya dimana dia merasa tidak diberikan haknya berupa uang pesangon dan uang lainnya ketika dirinya diberentikan perusahaan dimana dia selama ini bekerja. Negara melalui pemerintah dan pengadilan harus memberikan perlindungan hukum kepada rakyat Indonesia yang memerlukan perlindungan hukum.

Dari kasus tersebut diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian terhadap gugatan hukum atas tidak diterimanya pesangon dari perusahaan oleh salah satu pekerja yang diberhentikan, sehingga penelitian skripsi ini diberi judul “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Tidak Mendapatkan Pesangon (Analisis Putusan Nomor 435 K/Pdt.Sus-PHI/2022)”.

1. Rumusan Masalah

Dari uraian diatas, maka dalam penelitian ini dapat diambil rumusan permasalahan atas kasus diatas yaitu:

- a. Bagaimana pengaturan hukum atas pesangon yang diterima pekerja yang diberhentikan perusahaan ?
- b. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja yang diberhentikan oleh perusahaan dan tidak mendapatkan pesangon ?
- c. Bagaimana analisis Putusan Nomor 435 K/Pdt.Sus-PHI/2022 ?

2. Faedah Penelitian

Setiap suatu pekerjaan harus mempunyai suatu manfaat atau keuntungan bagi yang melakukan suatu pekerjaan tersebut. Seperti yang dilakukan penulis memiliki harapan terhadap faedah penelitian diharapkan berguna dilihat melalui praktis maupun teoritis, apa yang dimaksudkan dengan berfaedah dilihat cara teoritis ialah faedah merupakan sumbangan baik kepada ilmu pengetahuan pada umumnya maupun kepada ilmu hukum khususnya, dari segi praktis penelitian ini berfaedah bagi kepentingan Negara, Bangsa, masyarakat dan pembangunan.⁶

- a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan bermanfaat pada bidang hukum perdata dan secara khusus permasalahan pesangon bagi pekerja yang diberhentikan oleh perusahaan serta dapat dijadikan literatur / referensi dalam mengkaji penelitian berikutnya yang tentunya berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja yang diberhentikan oleh perusahaan, dimana perlindungan hukum bagi pekerja yang

⁶ Ida Hanifah , dkk. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan : CV. Pustaka Prima, halaman 5

diberhentikan oleh perusahaan sangat jarang dibahas oleh para akademisi.

- b. Secara praktis, tentunya harapan yang diinginkan mempunyai manfaat untuk negara dan bangsa serta untuk referensi kepada praktisi hukum, untuk diberikannya perlindungan hukum bagi pekerja yang diberhentikan oleh perusahaan.

B. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian dilakukan, maka memiliki tujuan yang jelas agar tidak terjadi kesalahan dalam melakukan penelitian. Untuk melakukan penelitian yang dilakukan penulis maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk diketahui bagaimana pengaturan hukum atas pesangon yang diterima pekerja yang diberhentikan perusahaan.
2. Untuk diketahui bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja yang diberhentikan oleh perusahaan dan tidak mendapatkan pesangon.
3. Untuk diketahui bagaimana analisis Putusan Nomor 435 K/Pdt.Sus-PHI/2022.

C. Definisi Operasional

Operasional bisa diartikan suatu kerangka dimana bisa dilihat adanya keterkaitan terhadap beberapa istilah atau khusus jawaban dimana perihal apa dilakukannya dalam meneliti terhadap penelitian ini ialah “Perlindungan Hukum

Bagi Tenaga Kerja Tidak Mendapatkan Pesangon (Analisis Putusan Nomor 435 K/Pdt.Sus-PHI/2022)”).

1. Perlindungan Hukum terhadap penelitian ini diartikan yaitu merupakan suatu bentuk perlindungan hukum pada hak-hak dimana seharusnya diterima tenaga kerja akibat dari diberhentikannya tenaga kerja itu dari perusahaan.
2. Tenaga kerja dapat diartikan sebagai tiap manusia dimana mempunyai kemampuan dilakukannya pekerjaan untuk dihasilkannya jasa atau barang guna terpenuhinya kebutuhan dirinya ataupun terhadap masyarakat.
3. Pesangon ialah kompensasi dimana perusahaan memberikan yang bentuknya uang terhadap tenaga kerja dimana mereka berkeinginan akhiri masa kerja ataupun dikenakan PHK.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian skripsi proposal ini yang berjudul “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Tidak Mendapatkan Pesangon (Analisis Putusan Nomor 435 K/Pdt.Sus-PHI/2022)” sepengetahuan penulis bahwa di lingkungan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, di internet dan perguruan tinggi lainnya belum ada tulisan dengan judul diatas belum ada tercatat. Namun adanya judul skripsi lainnya dimana hampir mempunyai kesamaan judul yang penulis teliti, yaitu antara lain :

1. Skripsi Rahmat Rhamadan, NPM 181010724, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, Tahun 2022, yang berjudul “Perlindungan Hukum

Terhadap Tenaga Kerja Yang Di-PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Akibat Dampak Pandemi Covid-19 Pada UD. Anak Negeri Kota Duri”, perbedaan pada skripsi ini mengkaji tentang faktor pendukung dan penghambat perlindungan hukum pekerja yang di PHK akibat dampak covid-19 di UD. Anak Negeri Kota Duri. Sedangkan penulis dalam penelitian ini mengkaji dengan menganalisis tenaga kerja yang diberhentikan oleh perusahaan yang tidak mendapatkan pesangon.

2. Skripsi Heryanto, NPM 1602056072, Mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang, Tahun 2020, yang berjudul Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Akibat Pandemi Covid-19 (Studi Kasus PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk)”, perbedaan pada skripsi ini mengkaji tentang mekanisme pemutusan hubungan kerja yang terjadi di PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk. Sedangkan penulis dalam penelitian ini mengkaji dengan menganalisis tenaga kerja yang diberhentikan oleh perusahaan yang tidak mendapatkan pesangon.

Kedua penelitian diatas, bisa dilihat dari pembahasan serta substansinya, dapat dilihat bedanya pada penelitian dimana di tulis dari oleh peneliti. Kajian yang ditulis bisa dilihat bahwasanya pembahasan dimana topik yang diambil menjurus terhadap aspek kajian pada Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Tidak Mendapatkan Pesangon Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan.

E. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis, untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu pengumpulan dan analisis data dilakukan secara ilmiah, baik bersifat kuantitatif maupun kualitatif, eksperimental maupun non-eksperimental, interaktif maupun non-interaktif.⁷ Untuk melakukan penelitian maka penulis menggunakan metode penelitian seperti berikut:

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penulis dalam melakukan penelitian skripsi ini menggunakan yuridis normatif. Artinya penelitian hukum yang menganalisis dan mengkaji dari data yang bersumber dari data pustaka.⁸ Pendekatan Penelitian ini menggunakan pendekatan *Case Approach* (pendekatan kasus) tujuannya ialah untuk mempelajari bagaimana penerapan norma-norma atau kaidah hukum dilakukan dalam praktik hukum⁹, dan Pendekatan *Statute Approach* (pendekatan perundang-undangan) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.¹⁰

⁷Jonaedi Efendi dan Jhony Ibrahim. 2018. *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Depok : Prenadamedia Group. Halaman 2-3.

⁸ Muhaimin. 2020. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press. Halaman 80

⁹ Jonaedi Efendi, Johnny Ibrahim. *Loc. Cit*

¹⁰ Peter Mahmud Marzuki. 2010. *Penelitian Hukum*. Cetakan keenam. Jakarta: Kencana. Halaman 151.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian deskriptif ialah penelitian yang hanya semata-mata melukiskan keadaan obyek atau peristiwanya tanpa suatu maksud untuk mengambil kesimpulan-kesimpulan yang berlaku secara umum.¹¹

3. Sumber Data

Setiap penelitian yang dibuat tentunya mempunyai cara melakukan atau meneliti hingga hasil hendak didapat bisa sesuai keinginan ataupun sasaran hasil tercapai. Untuk itu maka si peneliti harus mempunyai berbagai sumber dimana berbentuk data. Sumber data bisa diperoleh melalui sumber hukum sekunder ataupun primer. Berbagai sumber hukum primer ialah sumber dimana sifatnya autoritatif, bisa diartikan memiliki otoritas sementara data hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi.¹² Data sekunder ataupun primer tersebut tentunya bisa dijelaskan sebagaimana berikut ini:

a. Data primer

yaitu yaitu data yang diperoleh melalui putusan pengadilan atau pendekatan kasus (*Case Approach*). Data primer juga diartikan sebagai bahan-bahan hukum yang terdiri dari perundang-undangan, catatan resmi, dan putusan-putusan hakim.¹³

¹¹*Ibid.*, Halaman 19

¹²*Ibid.*, Halaman 143

¹³*Ibid.* Halaman 151

b. Data sekunder, yaitu data bahan publikasi tentang hukum meliputi buku-buku, teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum.¹⁴

1) Bahan hukum primer dalam penelitian yang ditulis oleh penulis dapat dilihat atau diambil dari :

a) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

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

c) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

2) Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang terdiri atas buku-buku teks yang ditulis oleh ahli hukum yang berpengaruh, jurnal hukum, pendapat para sarjana, kasus hukum, yurisprudensi, dan hasil simposium mutakhir yang berkaitan dengan topik penelitian.¹⁵

3) Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk ataupun penjelasan terkait bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder, seperti kamus hukum ataupun ensiklopedia.¹⁶ Data ini bisa diambil dari internet dan buku.

4. Alat Pengumpul Data

Penulis melakukan penelitian tentunya harus berdasarkan bahan yang cukup kredibel sesuai kasus yang diteliti. Bahan hukum dan lainnya dijadikan berbentuk data dimana data yang diperoleh pada penelitian ini dilakukan dengan metode pengumpulan data studi kepustakaan (*library reseach*) dengan cara sebagai berikut :

¹⁴*Ibid*

¹⁵*Ibid*, Halaman 141

¹⁶ Amiruddin dan Zainal Asikin. 2019. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta : Rajawali Pers. Cetakan Ketujuh. halaman 119

- a. Cara *offline*, dengan mengunjungi perpustakaan yang ada di Kota Medan untuk mencari bahan hukum yang sesuai dengan judul skripsi ini yaitu “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Tidak Mendapatkan Pesangon (Analisis Putusan Nomor 435 K/Pdt.Sus-PHI/2022)”. Perpustakaan yang dikunjungi seperti :
- 1) Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
 - 2) Perpustakaan yang ada di Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara.
 - 3) Perpustakaan yang ada di Dinas Perpustakaan dan Arsip Kota Medan.
 - 4) Toko – toko buku yang ada di Kota Medan.
 - 5) Buku yang dimiliki oleh penulis.
- b. Cara *online*, yaitu mengunjungi berbagai situs atau web dengan mencari pembahasan tentang Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Tidak Mendapatkan Pesangon.

5. Analisis Data

Analisis data merupakan suatu rangkaian kegiatan memfokuskan, mengabstraksikan dan mengorganisasikan data secara rasional dan sistematis guna mendapatkan bahan pemecah permasalahan yang ada dalam penelitian ini.¹⁷ Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa kualitatif. Menurut Zainuddin Ali dalam bukunya metode penelitian hukum menyatakan bahwasanya penelitian kualitatif adalah penelitian yang mengacu

¹⁷*Ibid*, Halaman 21

pada norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan serta norma-norma yang hidup dan berkembang dalam masyarakat.¹⁸

Dilakukannya analisis data tentunya membuat berjalannya penelitian dapat berjalan sesuai dengan metode yang telah diterapkan pada penelitian ini, hal ini juga diharapkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini dapat memiliki kebenaran dan akurat sesuai peraturan yang telah diterapkan dalam kasus yang sedang di teliti oleh penulis. Hasil yang dapat juga bisa dipertanggungjawabkan karena penelitian dilakukan dengan analisis data sesuai bahan kajian pada penelitian ini.

¹⁸Marulak Togatorup, Moh. Hardiansyah dan Dawam Muzak, Kepastian Hukum Hak Atas Tanah Masyarakat Hukum Adat Yang Masuk Kawasan Hutan, *Jurnal Hukum Adil*, Volume 12 Nomor 2 Tahun 2021, Halaman 143 .

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum

1. Pengertian Peraturan Perundang-Undangan

Negara Indonesia merupakan negara yang berdasarkan hukum, dimana hukum tersebut bersumber dari sebuah peraturan perundang-undangan yaitu Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Hukum sendiri memiliki jenis dilihat dari produk hukumnya yaitu dapat dibedakan menjadi:

- a. Peraturan Perundang-Undangan
- b. Peraturan Kebijakan.

Peraturan kebijakan merupakan peraturan perundang-undangan yang diakui oleh negara. Peraturan ini Peraturan kebijakan sendiri, menurut Philipus M. Hajon merupakan suatu peraturan kebijakan pada hakekatnya suatu produk perbuatan tata usaha negara dengan tujuan menampakan keluar suatu kebijakan tertulis tanpa didasarkan kewenangan pembuatan peraturan dari badan atau pejabat usaha negara yang menciptakan peraturan kebijakan tersebut.¹⁹ contoh dari peraturan kebijakan berupa keputusan, surat edaran dan instruksi.

¹⁹Victor Imanuel, 2013, *Konsep Uji Materi*, Malang : Setara Press, Halaman 35

- c. Hukum tertulis yang tidak termasuk dari a dan b, contohnya akta notaris, surat gugatan, dan putusan hakim.

Setiap negara memiliki aturan yang dibuat oleh negara tersebut untuk mengatur segala kehidupan masyarakat negara tersebut untuk mengatur tata cara kehidupan setiap warga negaranya. Tentunya pengaturan itu berbentuk perundang-undangan yang dibentuk atau dibuat oleh pejabat yang memiliki kewenangan untuk membentuk peraturan perundang-undangan tersebut.

Pengertian peraturan perundang-undangan sendiri merupakan peraturan yang dibuat untuk mengatur warga suatu negara. Perundang-undangan merupakan peraturan sehingga peraturan perundang-undangan dapat diartikan menurut beberapa ahli, yaitu:

- d. Menurut M. Solly Lubis menyatakan peraturan perundangan adalah peraturan mengenai tata cara membuat peraturan negara.²⁰
- e. J.H.A. Logemman, menyatakan peraturan yang mengikat secara umum dan berdaya laku keluar (*algemeen bindende en naar buiten werkende voorschriften*).²¹
- f. A. Hamid S. Attamimi menyatakan peraturan negara ditingkat pusat dan ditingkat daerah yang dibentuk atas kewenangan perundang-undangan yang baik bersifat atribusi maupun berifat delegasi.²²

²⁰M. Solly Lubis, 1989. *Landasan dan Teknik Perundang-Undangan*, Bandung : Mandar Maju, Halaman 2

²¹Sri Hariningsih, *Sejarah Penyusunan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia*, D Makalah, Disampaikan Pada Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional Perancangan Peraturan Perundang-Undangan Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia, Jakarta 8 Mei 2012.

²²*Ibid*

- g. Menurut Bagir Manan menyatakan setiap putusan tertulis yang dibuat, ditetapkan dan dikeluarkan oleh lembaga dan atau pejabat negara yang mempunyai (menjalankan) fungsi legislatif sesuai tata cara yang berlaku.²³
- h. Pasal 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan menyatakan bahwasanya Peraturan Perundang-Undangan merupakan peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang telah ditetapkan dalam perundang-undangan.

Peraturan perundang-undangan tersebut merupakan sumber dari hukum, dimana hukum merupakan sebuah ilmu yang mempelajari tentang pengaturan terhadap kehidupan masyarakat. peraturan perundang-undangan dibuat oleh orang yang diberikan kekuasaan yang bekerja di lembaga negara dimana lembaga tersebut bertugas dan atau diberikan kewenangan membentuk peraturan perundang-undangan.

2. Pengertian Perlindungan Hukum

Tiap orang yang terdaftar menjadi warga negara Indonesia, anggota legislatif serta pemerintah mereka membuat perundang-undangan untuk melindungi dan menjamin haknya warga negaranya. Penjaminan itu terlihat di undang-undang serta aturan di Indonesia,

²³*Ibid*

dimana penjaminan itu telah diatur dalam Undang-Undang dasar Tahun 1945. Ilmu hukum adalah ilmu pengetahuan yang berusaha menelaah hukum.²⁴ Bisa diartikan bahwasanya hukum dilihat dari berbagai pendapat ialah:

- a. Suatu sistem peraturan yang di dalamnya terdapat norma-norma dan sanksi-sanksi yang bertujuan untuk mengendalikan perilaku manusia, menjaga ketertiban dan keadilan, serta mencegah terjadinya kekacauan.²⁵
- b. S.M. Amir memberikan pengertian hukum adalah kumpulan peraturan, terdiri norma dan sanksi.²⁶
- c. Wiryono Kusomo, mengartikan bahwasanya hukum :
 - Peraturan tertulis
 - Peraturan tidak tertulis.
 - Mengatur tata tertib masyarakat dan jika melanggar diberi sanksi²⁷

Dari pengertian hukum tersebut bisa disebutkan bahwasanya hukum sebagai keilmuan dimana mempunyai sifat normatif yang pengaturannya untuk tiap orang ataupun manusia dimana berlakunya hukum itu pada suatu daerah ataupun satu wilayah hingga tindakan ataupun perilaku tiap orang berada dikehidupan suatu masyarakat bisa

²⁴Sri Warjiyati, 2018, *Memahami Dsar Ilmu Hukum*, Jakart : Pernadamedia Group, Halaman 1

²⁵<https://hukum.unism.ac.id/2019/02/18/apa-yang-dimaksud-dengan-hukum/>, diakses pada tanggal 31 Agustus 2023

²⁶Evy Pajriani, 2020, *Perlindungan dan Penegakan Hukum di Indonesia PPKN Kelas XII*, Jakarta: Direktorat SMA, Direktorat Jenderal PAUD, DIKMAS dan DIKMEN, Halaman. 9

²⁷*Ibid*

diatur. Harapannya terhadap hukum untuk tiap orang mampu melakukan teknik sosial sebagai aturan pada perilaku masyarakat.

Kata perlindungan tentunya dapat dilihat pada kebahasaan memiliki kesamaan dari unsur melindungi pada:

- a. tindakan
- b. pihak
- c. cara.

Terlihatnya unsur itu tentunya dapat mengatakan bahwasanya perlindungan mempunyai dua arti, ialah perlindungan dilihat sebagai tempat serta hal memperindungi (perbuatan dan lainnya).²⁸ Selain itu maknanya ialah tindakan melindungi dari berbagai pihak tertentu yang ditujukan untuk pihak tertentu dengan menggunakan cara-cara tertentu.²⁹

Perlindungan hukum tentunya dapat disebutkan suatu perlindungan yang ditujukan bagi satu orang ataupun lebih ataupun bisa ditujukan terhadap sekelompok orang hingga bagi yang diberikan perlindungan itu merasa nyaman secara jasmani dan bisa juga secara batin. Perlindungan ini sebagai aksi dilakukan oleh pihak yang berwenang terhadap pihak yang membutuhkan dimana sesuai aturan. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat

²⁸ Kamus Besar Bahasa Indonesia, <https://kbbi.web.id/lindung>, diakses tanggal 16 Juli 2023.

²⁹ Wahyu Sasongko, 2007, *Ketentuan-ketentuan Pokok Hukum Perlindungan Konsumen*. Bandar Lampung: Universitas Lampung, Halaman. 30

preventif maupun yang bersifat represif, baik secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka penegakan peraturan hukum.³⁰

3. Bentuk Perlindungan Hukum

Tiap orang diberikan perlindungan hukum dimana melakukan perlindungan hukum mempunyai dua bentuk, hal ini dapat dilihat seperti berikut:

a. Perlindungan Hukum Preventif

Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Adanya pemberian perlindungan oleh pemerintah untuk tujuan agar adanya pencegahan sebelum terjadinya pelanggaran.³¹

b. Perlindungan Hukum Represif

Merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran hukum.³² Perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan suatu sengketa Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum

³⁰Muhammad Qustulani, 2018, *Perlindungan Hukum dan Konsumen*, Tangerang: PSP Nusantara Press, Halaman 19

³¹<https://adjar.grid.id/read/543542766/mengenal-bentuk-perlindungan-hukum-preventif-dan-represif?page=all>, diakses pada tanggal 30 Agustus 2023

³²*Ibid*

terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan negara hukum.

B. Tenaga Kerja

1. Sejarah Pengaturan Tenaga Kerja Di Indonesia

Sejarah tentang pengaturan tenaga kerja di Indonesia tidak terlepas juga pada sejarah perburuan di Dunia, mulai terjadinya Revolusi Inggris dan Revolusi Prancis. Perburuan di Indonesia dapat kita lihat sejarah yang terjadi di Indonesia yang mulai dari penjajahan yang terjadi di Indonesia.

a. Zaman Perbudakaan

Di masa kerajaan hubungan kerja berdasarkan perbudakaan.³³ Perbudakaan saat itu sangat jelas bahwa buruh merupakan kasta yang rendah sehingga buruh diperlakukan semau majikan dalam hal ini para kasta yang tinggi. Para buruh yang disebut sebagai budak tidaklah mempunyai hak untuk menuntut atas hasil pekerjaan mereka dan bahkan mereka hanya punya kewajiban untuk melayani tuan mereka.

³³Parlin Dony Sipayung, dkk, 2022, *Hukum Ketenagakerjaan*, Medan : Yayasan Kta Menulis, Halaman 25

b. Masa Penjajahan

Zaman penjajahan dimulai pada oleh Negara Inggris melalui pejabat negara Inggris Raffles dengan niat untuk menghapuskan perbudakan, namun para pemilik budak tidak setuju terhadap keinginan Raffles tersebut dan niat tersebut tidak terwujud sampai negara Inggris keluar dari Indonesia yang digantikan oleh negara Belanda.

Penjajahan yang dilakukan oleh negara Belanda, memberikan atau membuat suatu peraturan terhadap buruh dengan mengeluarkan berbagai aturan, seperti tahun 1818 Undang-Undang Dasar Hindia Belanda yaitu *Regrelling Reglement (RR)*::

- Pasal 114 : beri larangan jual beli budak dan larangan mendatangkan dari luar Indonesia (Hindia Belanda)
- Pasal 115 : berisi perintah untuk mengadakan peraturan-peraturan mengenai perlakuan terhadap keluarga budak.³⁴

Belanda juga menerbitkan berbagai aturan tentang perbudakaan, seperti *Staatsblad* 1825 nomor 44 dan kemudian dihapusnya praktek perbudakkan dengan diterbitkannya RR. 1836,

³⁴Surya Perdana, *Op Cit*, Halaman 12

selanjutnya RR 1854 pada Pasal 115-117 dimana praktek perbudakaan harus dihapuskan paling lama 1 Januari 1860.

Namun kenyataannya bahwa Belanda tidaklah sebenarnya menghapus perbudakan untuk para pekerja atau buruh Indonesia. Melalui kerja rodi atau kerja paksa maka orang-orang Belanda dan orang-orang pembesar yang merupakan antek Belanda melakukan pekerjaan paksa kepada para buruh yang mereka kerjakan. Kerja paksa ini tentunya merupakan sejarah kelam bagi Indonesia dimana banyak masyarakat Indonesia yang mati akibat kerja paksa ini, seperti ketika pekerjaan yang diberikan untuk membangun jalan.

Penjajahan Jepang tidaklah berbeda dengan penjajahan Belanda, dengan kerja *romusha* yaitu pekerjaan yang dilakukan buruh secara terus menerus serta tidak ada rasa kemanusiaan dimana buruh bekerja dengan pemaksaan tanpa memperhatikan kesehatan, makanan serta tidak diberikan upah.

c. Setelah Kemerdekaan

17 Agustus 1945 merupakan sejarah Indonesia dengan meraih kemerdekaan sebagai negara merdeka dan berdaulat. Kemerdekaan ini juga berpengaruh terhadap sistem perburuhan yang terdapat pada Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

d. Pemerintahan Soekarno

Ketika Presiden Soekarno memimpin negara Indonesia, maka dimulailah pengaturan buruh secara berdaulat dengan membentuk dan menerbitkan peraturan tentang buruh, hal ini terlihat dengan terbitnya peraturan perburuhan seperti:

- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 tentang Kerja
- Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 tentang Kecelakaan Kerja
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh Dengan Majikan
- Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1956 tentang Peretujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) No. 98 Mengenai Dasar-Dasar Hak Untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama

e. Pemerintahan Soeharto

Presiden Soeharto juga mengeluarkan peraturan terhadap perburuhan di Indonesia baik mengeluarkan undang-undang bersama

DPR serta juga menerbitkan peraturan-peraturan atas nama pemerintah, seperti peraturan pemerintah, peraturan menteri, seperti:

- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.
- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.

f. Pemerintahan BJ. Habibie

Ada beberapa kebijakan presiden BJ. Habibie terhadap perburuhan di Indonesia, yaitu:

- Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Ratifikasi Konvensi ILO
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1999 Tentang Pengadilan Hak Asasi Manusia.

g. Pemerintahan KH. Abdurrahman Wahid

Masa presiden KH. Abdurrahman Wahid yang masa jabatannya tidak lama namun merupakan sejarah bagi buruh di

Indonesia dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja

h. Pemerintahan Megawati Soekarno Putri

Pemerintahan Megawati juga memperhatikan tentang buruh di Indonesia dengan mengeluarkan peraturan terhadap buruh, yaitu dapat dilihat:

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia.
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

i. Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono

Masa Presiden Susilo Bambang Yudhoyono tetap juga memperhatikan masa perburuhan dengan menerbitkan berbagai aturan tentang perburuhan yaitu:

- Intruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2006 tentang Perbaikan Iklim Investasi
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaran Jaminan Sosial

j. Pemerintahan Joko Widodo

Presiden Joko Widodo juga melakukan perbaikan tata hukum perburuhan dengan menerbitkan peraturan perburuhan yang tergabung dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

2. Pengetian tenaga kerja

Tenaga kerja ialah tiap orang yang mampu bekerja secara jasmani dan rohani serta saat bekerja termasuk pada usia kerja. Sesuai UU No. 13 tahun 2003 menyebutkan bahwasanya tenaga kerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.³⁵ Masyarakat bisa dibedakan dilihat dari tenaga kerja yaitu kelompok bukan tenaga kerja dan tenaga kerja. Sementara itu tenaga kerja juga dapat disebut sebagai bagian dari penduduk usia kerja yang secara fisik dan mental mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.³⁶ Bisa dikatakan bahwasanya tenaga kerja merupakan orang yang mampu kerja dimana usianya tergolong usia kerja dimana sudah sesuai aturan perundang-undangan. Tenaga kerja juga dapat dilihat berdasar kualitas dari tenaga kerja tersebut:

a. Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja mempunyai kemahiran ataupun keahlian di bidang tertentu dimana mendapatkan keahlian tersebut harus pendidikan

³⁵Arifuddin Muda Harahap, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Batu : Literasi Nusantara, halaman34

³⁶Prlin Dony Sipayung, dkk, *Op Cit*, halaman50

formal ataupun non-formal, seperti dosen, guru, dokter, pengacara dan lainnya.

b. Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja sudah mempunyai keahlian di bidang tertentu dikarenakan pengalaman kerja, seperti mekanik, apoteker dan lainnya

c. Tenaga kerja tidak terlatih dan terdidik

Tenaga kerja dimana bekerja mengandalkan tenaga, seperti buruh angkut, kuli dan lainnya.³⁷

3. Jenis tenaga kerja

a. Tenaga Kerja Tetap

Pengusaha dan pekerja dimana sudah mempunyai perjanjian kerja dengan jangka waktu tidak ditentukan, serta diperolehnya atau diterimanya gaji pada jumlah sudah ditentukan secara teratur.

b. Tenaga kerja tidak tetap atau lepas

Tenaga kerja dimana dalam penerimaan upah jika pekerja itu bekerja, tentunya berdasar:

- jumlah hari
- jumlah unit hasil kerja

c. Tenaga Kerja Borongan

Merupakan upah yang didapat berdasar kerja borongan lepas ataupun upah didapat berdasar pada barang yang sudah diselesaikan.

³⁷Basani Situmorang, et, 2012, *Compendium Hukum Bidang Ketenagakerjaan*, Jakarta: Badan Pembina Hukum Nasional Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia RI, halaman. 44.

4. Pengertian perjanjian kerja

Ada beberapa pengertian perjanjian kerja, hal ini dapat dilihat pada:

- a) Undang–undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14, “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.
- b) Pasal 1601 huruf a KUH Perdata, “Perjanjian kerja adalah perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak lain (si majikan) untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.
- c) Pasal 1601 KUH Perdata, perjanjian perburuhan adalah suatu perjanjian yang dibuat oleh seorang atau beberapa orang pengusaha atau beberapa perkumpulan pengusaha yang berbadan hukum dengan suatu atau beberapa serikat buruh yang berbadan hukum mengenai syarat-syarat kerja yang harus diindahkan pada waktu membuat perjanjian kerja.

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke satu (pekerja/buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dan pihak kedua yakni majikan/pengusaha mengikatkan diri untuk

mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Berikut ini adalah unsur-unsur dalam perjanjian kerja, yaitu :

- a. Adanya unsur *work* atau pekerjaan
- b. Adanya unsur perintah
- c. Adanya Upah³⁸

Pasal 51 ayat 1 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum,
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban, umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.³⁹

Secara normatif bentuk tertulis menjamin hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Namun, tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara

³⁸Kusbianto dan Dian Hardian Silalahi, 2020, *Hukum Perburuan*, Medan : Enam Media, Halaman 38

³⁹*Ibid.*, halaman 39

tertulis disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.⁴⁰

5. Hubungan kerja

Hubungan kerja karena adanya sumber hukum yang datangnnya dari para pihak yaitu perjanjian kerja dan peraturan perusahaan.⁴¹ Perjanjian kerja dibuatkan dengan lisan ataupun tertulis sehingga hubungan kerja terikat hukum diantara pekerja dan pengusaha. Sehingga hubungan kerja dikatakan abstrak, sementara perjanjian kerja suatu nyata ataupun konkret. Terjadinya perjanjian kerja membuat adanya ikatan diantara pekerja serta pengusaha. Artinya, dikarenakan perjanjian kerja ini terjadinya hubungan kerja. Dimana hubungan kerja itu menciptakan kemitraan antara pekerja dan pengusaha. Dilakukannya perjanjian kerja memperluas kesempatan kerja di berbagi lintas sektoral, sehingga terserapnya secara optimal tenaga kerja. Agar kebijakan nasional tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, maka pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengawasinya secara terkoordinasi.

C. Pemutusan Hubungan Kerja dan Pesangon

1. Pemutusan Hubungan Kerja / PHK

PHK bisa dari jenis normatif, ialah PHK cara sukarela serta tidak sukarela. Cara sukarela bisa dilihat bahwasanya penyebab atau alasan

⁴⁰ Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: PT. RajaGraFindo Persada, halaman.61.

⁴¹Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kesuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktek di Indonesia*, Jakarta : Kencana, Halaman 67

terjadinya putus hubungan kerja seperti pernyataan di UU Ketenagakerjaan, ialah:

- a) Adanya buruh mengundurkan diri dimana tidaklah ada tekanan ataupun paksaan
- b) Dikarenakan masa kontraknya habis
- c) Disebabkan probation atau dikarenakan pada masa percobaan tidaklah lulus
- d) Disebabkan masuk usia pensiun
- e) Dikarenakan meninggal dunia.

Selanjutnya PHK tidak sukarela bisa dikarenakan terjadinya kesalahan berat dilakukan buruh, hal ini terlihat di Pasal 158 UU Ketenagakerjaan. Kesalahan berat seperti :

- a) Mencuri punya perusahaan
- b) Penggelapan uang punya perusahaan
- c) Dilakukannya asusila di perusahaan
- d) Dilakukannya perjudian di pekerjaan.

Pasal 158 UU Ketenagakerjaan, dilakukan judicial review ke Mahkamah Konstitusi (MK). Dimana putusan MK menerangkan bahwasanya buruh yang dituduhkan atas kesalahan berat diharuskan lebih dulu dilakukannya pembuktian di pengadilan umum dengan putusan peradilan pidana. selanjutnya PHK tidak sukarela boleh terjadi dilantarkan pelanggaran PP, PKB ataupun perjanjian kerja oleh buruh. Perusahaan dimana adanya perubahan status, penggabunan ataupun

peleburan tentunya mempunyai opsi dimana dilakukan pemutusan ataupun pertahankan hubungan kerja. Untuk itu, di PHK tidak sukarela hubungan kerja antara pengusaha dengan buruh baru berakhir setelah ditetapkan oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Tidak demikian dengan PHK yang sukarela.

Diketahui ada berbagai jenis PHK seperti terlihat di Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, khusus Pasal 164 bahwa PHK yang didasarkan pada ketentuan Pasal 164 ayat (3) tersebut sering disebut dengan istilah PHK efisiensi.⁴² Berikut PHK yang dapat dilakukan menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003::

- a. Pengusaha/majikan melakukan PHK ialah adanya keinginan pemilik perusahaan melakukan PHK dikarenakan prosedur, persyaratan ataupun alasan di PHK disebabkan:
 - 1) Pasal 161 ayat (3), adanya surat peringatan (SP) ke-1, ke-2 dan ke-3.
 - 2) Pasal 163 ayat (2), terjadinya peleburan, penggabungan atau perubahan sehingga pengusaha tidaklah lagi menerima pekerja di perusahaan.
 - 3) Pasal 164 ayat (1), disebabkan likuidasi atau perusahaan tutup dimana disebabkan kerugian perusahaan 2 tahun berturut-turut.
 - 4) Pasal 164 ayat (2), disebabkan efisiensi perusahaan
 - 5) Pasal 165, adanya pailit.

⁴²Nindry Sulistya Widiastiani, 2021, Justifikasi Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Masa Pandemi Covid-19 dan Relevansinya dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011, *Jurnal Konstitusi*, Volume 18 Nomor 2, Halaman 416

- 6) Pasal 166, disebabkan meninggal dunia.
 - 7) Pasal 167, dikarenakan pensiun.
 - 8) Pasal 168 ayat (1), dikarenakan mangkir sehingga diartikan melakukan pengunduran diri.
 - 9) Pasal 169 ayat (3), dikarenakan aduan pekerja bahwasanya pengusaha tidak terbukti melakukan perbuatan seperti di Pasal 169 ayat (1) maka pengusaha bisa melakukan PHK.⁴³
- b. PHK demi hukum, artinya bukan dikarenakan suatu tindakan, tetapi terjadi dengan sendiri.
- 1) Pasal 164 ayat (1), perusahaan mengalami kerugian maka tutup.
 - 2) Pasal 166, pekerja meninggal.
 - 3) Pasal 167 ayat (5), pensiun.
 - 4) 154 huruf b, berakhir PKWT pertama.
- c. PHK oleh pengadilan (PPHI)
- 1) Pasal 165, pailit.
 - 2) Pasal 68, anak tidaklah terpenuhi syarat bekerja.
 - 3) 154 huruf b kalimat kedua, berakhir perjanjian kerja.⁴⁴

2. Pesangon

Setiap perusahaan ketika melakukan pemberhentian pekerja atau karyawannya maka perusahaan tersebut harus memberikan pesangon seperti yang telah ditetapkan oleh peraturan yang ada. Pengertian pesangon adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para

⁴³ Hartono Judiantoro, 2010, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers, halaman.10

⁴⁴*Ibid*, halaman 37

karyawannya ketika mereka ingin mengakhiri masa kerjanya atau terkena PHK ataupun Pemutusan Hubungan Kerja.⁴⁵ Tidak hanya sekedar upah saja, uang pesangon ini juga merupakan ganjaran atas masa bakti dan juga prestasi karyawan selama bekerja di perusahaan. Dimana pesangon ini telah diatur di dalam undang-undang dan wajib diberikan kepada karyawan.

Menurut KBBI atau Kamus Besar Bahasa Indonesia, pesangon adalah uang yang akan diberikan kepada karyawan, baik itu buruh, pekerja, dan lain sebagainya, sebagai bekal saat mereka diberhentikan dari instansi tertentu dalam rangka mengurangi tenaga kerja.⁴⁶ Pesangon ialah kompensasi ataupun tunjangan yang diberi dari perusahaan pemberi kerja, serta masa pekerja sudah berakhir.

Berdasarkan Kepmenaker No. 150 Tahun 2000, uang pesangon ialah suatu pembayaran uang yang dilakukan pengusaha sebagai pemberi pekerja dan diberikan pada pekerja dikarenakan pemutusan hubungan kerja. Nilai uang pesangon diterima bisa dilihat pada upah tiap bulan diterima. Selanjutnya nilai uang tersebut bisa ataupun dapat penambahan dari komponen lainnya berupa tunjangan, seperti:

- cuti
- asuransi kesehatan
- hak lainnya dari karyawan.

⁴⁵https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-pesangon/#Pengertian_Pesangon, diakses pada tanggal 16 Juli 2023

⁴⁶<https://kbbi.web.id/pesangon>, diakses pada tanggal 16 Juli 2023

Pekerja dimana sudah selesai masa kontrak ialah pekerja dimana hubungan kerja sudah selesai sesuai tertulis di Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Jika pekerja tidak ada pelanggaran PKWT dan berakhir sesuai dengan ketentuan maka putus demi hukum sehingga tidak diberikan pesangon. PHK semacam ini tidak mewajibkan perusahaan untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan maupun uang penggantian hak. Artinya jika pekerja melakukan kesalahan dimana telah disepakati berbagai butir dari perjanjian antara pekerja dan pengusaha pada saat penerimaan pekerja di dalam perusahaan maka pengusaha tidak berkewajiban untuk membayarkan pesangon kepada pekerja yang telah diberhentikan tersebut.

Namun, jika pengusaha atau perusahaan telah memberhentikan pekerja dengan tidak ada pelanggaran perjanjian yang telah disepakati pekerja dengan pengusaha, maka pengusaha dimana dilakukannya PHK terhadap pekerjanya maka dikenakan pembayaran pesangon serta lainnya sesuai Pasal 156 UU No. 13 tahun 2003, maka menghitung uang mesti dibayar ialah:

- a. pesangon berdasar ayat 2, nilai pesangon bisa dilihat dari masa kerja:
 - 1) < 1 tahun maka 1 bulan upah
 - 2) 1 atau < 2 tahun maka 2 bulan upah
 - 3) 2 atau < 3 tahun maka 3 bulan upah
 - 4) 3 atau < 4 tahun maka 4 bulan upah
 - 5) 4 atau < 5 tahun maka 5 bulan upah

- 6) 5 atau < 6 tahun maka 6 bulan upah
- 7) 6 atau < 7 tahun maka 7 bulan upah
- 8) 7 atau < 8 tahun maka 8 bulan upah
- 9) 8 atau > 8 tahun lebih maka 9 bulan upah

b. uang penghargaan berdasar ayat 3:

- 1) 3 atau < 6 tahun maka 2 bulan upah
- 2) 6 atau < 9 tahun maka 3 bulan upah
- 3) 9 atau < 12 tahun maka 4 bulan upah
- 4) 12 atau < 15 tahun maka 5 bulan upah
- 5) 15 atau < 18 tahun maka 6 bulan upah
- 6) 18 atau < 21 tahun maka 7 bulan upah
- 7) 21 atau < 24 tahun maka 8 bulan upah
- 8) 24 tahun ataupun lebih maka 10 bulan upah.

c. Uang penggantian berdasar ayat 4:

- 1) Cuti tahunan dimana belumlah di ambil dan gugur
- 2) Ongkos ataupun biaya pulang bagi pekerja beserta keluarga kembali dimana tempat bekerja pekerja diterimanya bekerja
- 3) Ditetapkan sebagai pengganti perumahan serta perawatan dan pengobatan sebesar 15% dari penghargaan dan ataupun pesangon dimana masa kerjanya telah terpenuhi syarat.
- 4) Hal lainnya dimana ditetapkan pada perjanjian kerja ataupun kerja bersama atau peraturan perusahaan.

Jika pekerja mengundurkan diri secara sukarela maka tidak dapat uang pesangon dan lainnya. Hal lainnya dimana muncul atas perjanjian dilakukan ataupun aturan perusahaan, misalnya insentif, bonus dan lainnya dimana harus terpenuhinya syarat. Hak diatas bisa didapat kalau ketentuan dan syarat dan ketentuan terhadap *resign* ataupun pengunduran diri terpenuhi. Walaupun sebenarnya pengusaha bisa melepas kewajibannya jika pekerja menyimpang dari ketentuan dimaksud, khususnya mengenai jangka waktu 30 hari sebelum benar-benar off (tidak lagi aktif bekerja) atau melepaskan haknya atas ikatan dinas.⁴⁷

⁴⁷ Sendjun H. anulang, 2011, *Pokok-pokok Pengupahan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, Cetakan ketiga, halaman 45

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Bagaimana pengaturan hukum atas pesangon yang diterima pekerja yang diberhentikan perusahaan.

Negara Indonesia merupakan negara berdasarkan hukum, artinya setiap warga negara Indonesia dan warga negara asing harus patuh dan taat pada hukum yang berlaku di Indonesia. Apapun kegiatan atau perilaku setiap orang yang tinggal atau berada di Indonesia diawasi oleh hukum yang berlaku. Tentunya hal bertujuan untuk mengatur setiap orang dalam melaksanakan kegiatan atau perilaku sehingga terjadinya kerukunan dan ketertiban umum di masyarakat. Siapa saja yang melanggar peraturan yang ada maka sanksi yang akan diberikan berupa denda dan atau penjara.

Begitu juga pada kegiatan suatu perusahaan yang beroperasi di Indonesia, telah diatur mulai berbentuk undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan menteri dan lainnya. Hal ini dilakukan agar perusahaan dapat berjalan dengan baik dan benar dan tidak ada yang dirugikan secara hukum ketika perusahaan itu melakukan atau beroperasi ataupun memproduksi barang atau jasa. Perusahaan diatur dalam peraturan yang telah ditetapkan, hal ini dimana salah satunya karena perusahaan berhubungan dengan tenaga kerja. Salah satu peraturan yang mengatur perusahaan berhubungan dengan ketenagakerjaan, hal ini untuk melindungi tenaga kerja yang bekerja di perusahaan tersebut.

Pengaturan ketenagakerjaan tentunya tidak terlepas pada suatu sejarah, dimana sejarah tentang tenaga kerja bermula di daratan Eropa yaitu sejarah revolusi Inggris pada tahun 1750 tentang adanya penemuan mesin uap sehingga dimulainya manusia dapat memproduksi banyaknya barang yang tentunya membantu manusia mempermudah membuat suatu barang. Adanya mesin uap ini juga mempengaruhi terhadap kondisi suatu tempat kerja dimana diperlukannya orang-orang untuk menjalankan mesin uap dan kegiatan lainnya.

Selanjutnya terjadinya revolusi Prancis yang merupakan sejarah suatu bangsa yang mempengaruhi kehidupan bangsa-bangsa di dunia. Revolusi Prancis merupakan peristiwa yang sangat penting dimana terjadinya persamaan hak pada setiap manusia yang terjadi pada tahun 1795. Persamaan hak tersebut terutama pada masyarakat kebebasan dalam menjalankan perdagangan. Peristiwa revolusi Prancis dapat kita simpulkan sebagai berikut ini :

1. Keadaan masyarakat saat itu dimana terpaksa menjadi buruh pabrik akibat perubahan kehidupan dari kehidupan tradisional menjadi dengan menjalankan pekerjaan sosial dimana hal ini diterima masyarakat karena keterpaksaan ekonomi mereka.
2. Selanjutnya terjadinya gerakan sosial dimana diterimanya dengan terjadinya legislasi perburuhan dan hal ini berpengaruh terhadap kondisi buruh di negara Eropa seperti,
 - a. Buruh anak dihapuskan.
 - b. Pengaturan jam kerja perempuan pada perusahaan yang bekerja di industri.

- c. Pengaturan buruh laki-laki.
3. Tahun 1900-an banyak negara eropa membuat kebijakan terhadap perburuan, yaitu perihal kontrak atau perjanjian kerja yang sebelumnya hanya berlandaskan hukum romawi, dimana salah satunya prinsip baru diperkenalkan yaitu buruh atau pekerja adalah pihak lebih lemah sebab itu memerlukan perlindungan hukum.⁴⁸
4. Terjadinya perkumpulan-perkumpulan buruh dimana mereka membuat perkumpulan tersebut tujuannya adalah untuk hak-hak buruh serta perlindungan hukum.

Adanya sejarah tersebut tentunya berpengaruh terhadap negara-negara di dunia, dan mempengaruhi kehidupan buruh di Indonesia. Hal ini negara Indonesia memakai sistem perburuan yang ada di berbagai negara juga diterapkan oleh Negara Indonesia seperti tata hukum perburuhan yang dikeluarkan oleh *The International Labour Organisation (ILO)* atau disebut Organisasi Perburuhan Dunia. Konsep-konsep perburuhan di Indonesia kemudian dituangkan dalam peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh lembaga Legislatif bersama dengan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja di Indonesia.

Salah satu pertimbangan negara untuk melindungi tenaga kerja adalah dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap

⁴⁸Surya Perdana, *Op. Cit*, Halaman 5

memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha, ini terlihat pada Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pengaturan Undang-Undang Ketenagakerjaan tentunya diharapkan agar tenaga kerja betul-betul memperoleh keadilan dari jasa yang diberikannya kepada perusahaan, seperti :

- b. Pengaturan tentang upah/gaji
- c. Perjanjian kerja dengan perusahaan
- d. Pengaturan waktu kerja
- e. Keselamatan kerja
- f. Jaminan sosial kerja
- g. Pesangon
- h. Dan lainnya.

Pengaturan tenaga kerja yang sering bermasalah antara pekerja dan perusahaan terjadi pada tenaga kerja yang diberhentikan oleh perusahaan dimana perusahaan tidak memberikan pesangon sementara tenaga kerja merasa berhak menerima pesangon dari perusahaan. Tentunya hal ini harus diselesaikan dengan bijaksana oleh perusahaan dan tenaga kerja tersebut agar tidak terjadi ketidakadilan bagi tenaga kerja maupun perusahaan tersebut. Bagaimana pengaturan pesangon dalam peraturan yang telah ada.

Pemerintah mengatur dalam pengaturan pesangon bagi tenaga kerja yang telah diberhentikan oleh perusahaan melalui Pasal 88 ayat (3) huruf j Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal ini dapat kita lihat

yang menyatakan bahwa Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :

- a. Upah Minimum;
- b. Upah Kerja Lembur;
- c. Upah Tidak Masuk Kerja Karena Berhalangan;
- d. Upah Tidak Masuk Kerja Karena Melakukan Kegiatan Lain Di Luar Pekerjaannya;
- e. Upah Karena Menjalankan Hak Waktu Istirahat Kerjanya;
- f. Bentuk Dan Cara Pembayaran Upah;
- g. Denda Dan Potongan Upah;
- h. Hal-Hal Yang Dapat Diperhitungkan Dengan Upah;
- i. Struktur Dan Skala Pengupahan Yang Proporsional;
- j. Upah Untuk Pembayaran Pesangon; Dan
- k. Upah Untuk Perhitungan Pajak Penghasilan

Tentang pesangon selanjutnya dapat lebih dijelaskan pada Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan “dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”. Perubahan tentang pesangon pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yaitu pada Pasal 156 ayat (1) perubahan hanya pada redaksi kata pada kata “diwajibkan” menjadi “wajib”, namun makna sebenarnya pada pasal tersebut sama. Selanjutnya pengaturan tentang pesangon mulai diundang-undangkannya Undang-Undang

Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja maka pesangon diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja bagian Ketenagakerjaan.

Pengaturan terhadap tenaga kerja yang diberhentikan oleh perusahaan atau pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan maka perusahaan memiliki kewajiban kepada tenaga kerja untuk memberikan atau membayar uang, dimana ada tiga bentuk pembayaran yang harus diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, yaitu:

1. Membayar uang pesangon
2. Membayar uang penghargaan masa kerja
3. Membayar uang pengganti hak yang seharusnya diterima

Jadi sangat jelas dan terang benderang bahwa perusahaan wajib untuk memberikan atau membayarkan uang pesangon kepada tenaga kerja yang mereka berhentikan atau memutuskan hubungan kerja. Tidak ada alasan bagi perusahaan yang memberhentikan tenaga kerja mereka untuk tidak memberikan uang pesangon, karena undang-undang telah mengatur itu.

Pesangon diberikan perusahaan kepada tenaga kerja bertujuan agar tenaga kerja yang telah diberhentikan bekerja atau disebut juga PHK masih bisa memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya selama tenaga kerja tersebut mendapatkan pekerjaan yang lain. Uang pesangon tentunya sangat bermanfaat bagi tenaga kerja yang telah diberhentikan tersebut. Disini tindakan keadilan bagi tenaga kerja terjadi, bahwa tenaga kerja masih bisa menggunakan uang dari pesangon tersebut untuk memenuhi kebutuhannya ataupun bisa untuk sebagai modal usaha sendiri.

Pesangon yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja yang diberhentikan tentunya tidak sama pada setiap tenaga kerja dilihat besaran pesangon yang diterima. hal ini dihitung berdasarkan masa kerja tenaga kerja tersebut dan besaran gaji pokok yang diterima tenaga kerja itu. Bagaimana menghitung pesangon berdasarkan masa kerja dari tenaga kerja tersebut?. Hal ini sangat jelas dipaparkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang juga terlihat pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yaitu pada Pasal 156 ayat (2) menyatakan :

- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah.

Artinya, bahwa tenaga kerja yang bekerja di perusahaan sudah bekerja selama 1 bulan sampai 11 bulan dan terkena pemutusan hubungan kerja maka perusahaan wajib membayar uang pesangon sebesar satu bulan upah/gaji yang diterima tenaga kerja tersebut.

- b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah.

Artinya, bahwa tenaga kerja yang bekerja di perusahaan sudah bekerja selama 1 tahun sampai 1 tahun 11 bulan dan terkena pemutusan hubungan kerja maka perusahaan wajib membayar uang pesangon sebesar dua bulan upah/gaji yang diterima tenaga kerja tersebut.

- c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah.

Artinya, bahwa tenaga kerja yang bekerja di perusahaan sudah bekerja selama 2 tahun sampai 2 tahun 11 bulan dan terkena pemutusan hubungan kerja

maka perusahaan wajib membayar uang pesangon sebesar tiga bulan upah/gaji yang diterima tenaga kerja tersebut.

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

Artinya, bahwa tenaga kerja yang bekerja di perusahaan sudah bekerja selama 3 tahun sampai 3 tahun 11 bulan dan terkena pemutusan hubungan kerja maka perusahaan wajib membayar uang pesangon sebesar empat bulan upah/gaji yang diterima tenaga kerja tersebut.

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

Artinya, bahwa tenaga kerja yang bekerja di perusahaan sudah bekerja selama 4 tahun sampai 4 tahun 11 bulan dan terkena pemutusan hubungan kerja maka perusahaan wajib membayar uang pesangon sebesar lima bulan upah/gaji yang diterima tenaga kerja tersebut.

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

Artinya, bahwa tenaga kerja yang bekerja di perusahaan sudah bekerja selama 5 tahun sampai 5 tahun 11 bulan dan terkena pemutusan hubungan kerja maka perusahaan wajib membayar uang pesangon sebesar enam bulan upah/gaji yang diterima tenaga kerja tersebut.

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

Artinya, bahwa tenaga kerja yang bekerja di perusahaan sudah bekerja selama 6 tahun sampai 6 tahun 11 bulan dan terkena pemutusan hubungan kerja maka perusahaan wajib membayar uang pesangon sebesar tujuh bulan upah/gaji yang diterima tenaga kerja tersebut.

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

Artinya, bahwa tenaga kerja yang bekerja di perusahaan sudah bekerja selama 7 tahun sampai 7 tahun 11 bulan dan terkena pemutusan hubungan kerja maka perusahaan wajib membayar uang pesangon sebesar delapan bulan upah/gaji yang diterima tenaga kerja tersebut.

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

Artinya, bahwa tenaga kerja yang bekerja di perusahaan sudah bekerja selama 8 tahun atau lebih 8 tahun dan terkena pemutusan hubungan kerja maka perusahaan wajib membayar uang pesangon sebesar sembilan bulan upah/gaji yang diterima tenaga kerja tersebut.

Untuk besaran jumlah uang yang diberikan pada bentuk pesangon dapat dilihat pada Pasal 157 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja, yaitu bahwa komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas:

- a. upah pokok; dan
- b. tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya.

Besaran pesangon yang diberikan kepada tenaga kerja yang diberikan pemutusan hubungan kerja bisa dihitung melalui sebab perusahaan tersebut

melakukan pemutusan hubungan kerja kepada tenaga kerja. Hal ini terlihat pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

B. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Diberhentikan Oleh Perusahaan Dan Tidak Mendapatkan Pesangon.

Kedudukan tenaga kerja hakekatnya dilihat dari segi yuridis dan sosial ekonomi. Dilihat dari segi sosial ekonomi maka, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha.⁴⁹ Beberapa kasus terjadi antara perusahaan dan tenaga kerja tentang pembayaran pesangon dari pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan. Perusahaan merasa tidak harus membayar pesangon terhadap tenaga kerja yang mereka berikan pemutusan hubungan kerja sementara bagi tenaga kerja merasa berhak memperoleh pesangon dari perusahaan akibat dilakukannya pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan.

Permasalahan ini terus terjadi diberbagai perusahaan di Indonesia penyelesaiannya sampai ke pengadilan negeri bahkan ke Mahkamah Agung. Tentunya disisi tenaga kerja, permasalahan pemutusan hubungan kerja saja mereka sudah mendapat kerugian yang mengakibatkan bulan depan mereka tidak memperoleh uang atau upah/gaji untuk kebutuhan hidupnya dan keluarganya,

⁴⁹Asri Wijayati, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca reformasi*, Jakarta:Sinar Grafika, halaman 11

apalagi ketika adanya pemutusan hubungan kerja mereka atau tenaga kerja tidak diberikan pesangon untuk membiayai hidupnya dan keluarganya beberapa bulan berikutnya sampai tenaga kerja tersebut mendapatkan pekerjaan yang baru.

Permasalahan tenaga kerja yang tidak mendapatkan pesangon dari perusahaan maka pemerintah sebagai perwakilan negara Indonesia berkewajiban untuk melindungi Tenaga Kerja secara hukum agar hak-haknya dilindungi akibat dari pemutusan hubungan kerja agar mendapatkan pesangon sebagaimana telah diatur dalam perundang-undangan yang ada, dimana bentuk perlindungan hukum yang diberikan pemerintah adalah dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja/buruh dan majikan, mengadakan pembinaan, serta melaksanakan proses hubungan industrial. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja terlihat pada Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang menyatakan setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Kemudian perlindungan hukum bagi tenaga kerja juga terlihat pada pertimbangan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Sementara itu perlindungan hukum menurut Setiono, Perlindungan Hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan

sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia. Jadi perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang tidak menerima pesangon agar tenaga kerja tersebut bahwa haknya untuk mendapatkan pesangon dapat difasilitasi agar perusahaan memberikan pesangon seperti peraturan yang telah dibuat, sehingga tenaga kerja memiliki harkat dan martabatnya sebagai manusia.

1. Upaya Mendapatkan Hak Pesangon Melalui Perselisihan Hubungan Industrial.

Quran Surat Al Hujarat ayat 10,

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ ﴿١٠﴾

“Sesungguhnya orang-orang mu'min adalah bersaudara karena itu damaikanlah antara kedua saudaramu dan bertakwalah kepada Allah supaya kamu mendapat rahmat”.

Perintah Allah kepada umat manusia khususnya kepada umat Islam untuk melakukan perdamaian atau melakukan mediasi ketika terjadi suatu perkara di antara manusia. Seperti melakukan mediasi di pengadilan yang dilakukan oleh Hakim kepada para penggugat atau tergugat sehingga diterimanya suatu hasil perdamaian dan adanya kesepakatan diantara para perkara .

Pemerintah Indonesia sudah membuat aturan untuk mengatasi permasalahan ataupun perselisihan antar pekerja dengan perusahaan melalui

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sangat jelas dalam undang-undang tersebut memberikan peluang bagi tenaga kerja yang tidak mendapatkan pesangon ketika mereka diberhentikan oleh perusahaan. Permasalahan pesangon ini merupakan perselisihan hak yang sering terjadi akibat perbedaan pandangan atau penafsiran dalam pelaksanaan atau melaksanakan pemenuhan hak tenaga kerja. Perselisihan hak ini merupakan salah satu jenis perselisihan menurut Pasal 2 huruf a Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Mekanisme perselisihan hak dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 bisa dijelaskan pada beberapa pasal yaitu,

- d. Pasal 1 angka 10 memberi penjelasan bahwasanya dalam hal ini perselisihan hak pesangon tenaga kerja maka dimulai dengan adanya perundingan bipartit, yaitu suatu perundingan antara pekerja ataupun serikat pekerja dengan perusahaan ataupun pengusaha agar terselesainya perselisihan hubungan industrial tersebut.
- e. Pasal 3 ayat (1), pelaksanaan perundingan bipartit merupakan awal perundingan yang dilakukan oleh pekerja dan pengusaha secara musyawarah dan mufakat
- f. Pasal 3 ayat (2), penyelesaian ini selambat-lambatnya 30 hari kerja sesudah ditandatangani perundingan
- g. Pasal 3 ayat (3) ketika masa 30 hari tersebut satu pihak saja menolak dan tidak ada keputusan maka perundingan tersebut gagal.

- h. Pasal 4 (ayat 1) menyatakan gagalnya bipartit maka satu pihak atau keduanya boleh dicatatnya perselisihan tersebut ke instansi yang ada kewajiban di dinas ketenagakerjaan serta selanjutnya bukti upaya penyelesaian terlampir.
- i. Pasal 4 Ayat (2) memberikan keterangan jika ada berkas yang kurang maka instansi yang berwenang pada ketenagakerjaan memberikan masa waktu untuk melengkapi berkas paling lama 7 hari setelah hasil laporan diterima.
- j. Pasal 4 ayat (3), diterimanya pencatatan salah satu pihak kemudian instansi tersebut memberi penawaran apakah untuk menyelesaikannya memakai konsilisasi ataupun arbitrase.
- k. Pasal 4 ayat (4) jika selama 7 hari tidak ada keputusan maka instansi tersebut menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.
- l. Pasal 5, jika dalam menyelesaikan perselisihan secara konsiliasi ataupun mediator tidak berhasil maka diserahkan kepada pengadilan hubungan industrial.

2. Ancaman bagi perusahaan yang tidak memberikan pesangon sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Majikan yang suka menunda-nunda gaji para karyawannya sebenarnya mendapatkan ancaman serius dalam jinayah hukum Islam. Menurut al Munawi, majikan tersebut halal kehormatannya dan layak mendapatkan hukuman. Hal ini berdalil dengan hadis Rasulullah SAW, "Orang yang menunda kewajiban, halal

kehormatan dan pantas mendapatkan hukuman." (HR Abu Daud, Nasa-i, Ibnu Majah). Halal kehormatannya maksudnya ia termasuk dalam salah satu daftar orang yang boleh dibukakan aibnya kepada orang lain. Menunda penunaian gaji adalah salah satu bentuk kezaliman yang boleh dibeberkan tanpa perlu khawatir hal itu termasuk gibah (menggunjing orang lain). Tidak hanya itu, jika majikan yang menunda pembayaran gaji karyawannya sudah pada tahap meresahkan, pihak berwenang bisa saja memberikan hukuman. Menurut al Munawi, ia bisa dihukum karena sikap menahan gaji adalah tindak kejahatan.⁵⁰

Perusahaan yang tidak memberikan atau membayar pesangon terhadap tenaga kerja yang diberikan pemutusan hubungan kerja maka pemerintah akan memberikan sanksi administrasi sebagaimana yang telah dibuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, dimana tenaga kerja diberikan perlindungan hukum bahwa perusahaan yang tidak memberikan pesangon akan diberikan sanksi administrasi yang mulai tertulis sampai pada pembekuan kegiatan usaha.

Terlihat pada Pasal 61 ayat (1) pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menyatakan pengusaha yang melanggar ketentuan Pasal 59 (bunyi Pasal 59 yang berkaitan dengan pesangon menyebutkan bahwa pengusaha wajib membayar uang pesangon bagi pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sesuai kesepakatan yang telah dibuat) akan diberikan sanksi administrasi, seperti:

- a. teguran tertulis

⁵⁰<https://republika.co.id/berita/nnly478/hukum-menunda-gaji-pekerja>, di akses pada tanggal 4 September 2023

- b. pembatasan kegiatan usaha
- c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi
- d. pembekuan kegiatan usaha

Sanksi administrasi kepada pengusaha yang tidak memberikan pesangon kepada tenaga kerja, tentunya dengan diberikan sanksi administrasi tersebut hak-hak tenaga kerja bisa didapatkannya sehingga perlindungan hukum bagi tenaga kerja dapat diberikan, penjelasan sanksi administrasi dapat kita lihat pada Pasal 61 ayat berikutnya, yaitu:

- a. ayat (2) menyatakan sanksi yang diberikan kepada pengusaha merupakan sanksi bertahap.
- b. Selanjutnya pada ayat (3) memberikan penjelasan bahwa sanksi teguran tertulis adalah peringatan tertulis kepada pengusaha.
- c. Ayat (4) menyatakan dilakukan pembatasan kegiatan usaha memiliki pengertian sebagai berikut:
 - 1) Pembatasan kapasitas produksi barang dan/atau jasa dalam waktu tertentu; dan/atau
 - 2) penundaan pemberian izin usaha di salah satu atau beberapa lokasi bagi Perusahaan yang memiliki proyek di beberapa lokasi.
- d. Ayat (5) penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi artinya bahwa perusahaan dilarang atau berupa tindakan tidak menjalankan alat produksi barang/jasa pada waktu tertentu.
- e. Ayat (6) pembekuan kegiatan usaha mengartikan bahwa perusahaan dibekukan dalam seluruh kegiatan produksi/jasa pada waktu tertentu.

Sangat jelas bahwa perusahaan yang tidak memberikan pesangon dengan alasan yang tidak sesuai aturan hukum akan diberikan sanksi administrasi yang ringan yaitu teguran tertulis sampai dengan pembekuan seluruh usaha atau produksi/jasa pada perusahaan tersebut pada waktu tertentu sampai perusahaan tersebut benar-benar memberikan kewajibannya kepada tenaga kerja yang tidak diberikan pesangon.

Demikian cara memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang tidak menerima pesangon dari perusahaan yang telah memberhentikan tenaga kerja tersebut. Pemerintah telah membuat aturan yang jelas untuk mengatur tata cara bagi tenaga kerja yang tidak menerima pesangon akibat diberhentikan bekerja dan bagaimana perusahaan atau pengusaha yang tidak memberikan hak tenaga kerja berupa pembayaran pesangon dengan diberikan sanksi administrasi dimulai dari sanksi tertulis sampai pada pemberhentian produksi perusahaan. Adanya sanksi yang diberikan tentunya agar orang yang diberi sanksi dapat memperbaiki dirinya untuk mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan oleh negara dimana tujuan untuk kemaslahatan umat di seluruh Indonesia.

C. Analisis Putusan Nomor 435 K/Pdt.Sus-PHI/2022

وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدْخُلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ
أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿١٨٨﴾

”Dan janganlah sebahagian kamu memakan harta sebahagian yang lain di antara kamu dengan jalan yang batil dan (janganlah) kamu membawa (urusan) harta itu kepada hakim, supaya kamu dapat memakan sebahagian daripada harta benda orang lain itu dengan (jalan berbuat) dosa, padahal kamu mengetahui”.

Allah SWT sangat jelas memberitahukan kepada semua umat manusia agar tidak mengambil hak orang lain, apalagi hak tersebut dihadapan kepada hakim. Artinya suatu perkara tentang hak orang janganlah perkara itu sampai di pengadilan sehingga nantinya orang yang mengambil hak orang lain tersebut berbuat dosa. Hak orang lain itu bisa berbentuk uang, harta atau lainnya. Dihat dalam penelitian ini maka hak orang lain itu merupakan uang pesangon yang harus diberikan oleh perusahaan karena uang pesangon merupakan aturan yang telah dibuat oleh pemerintah sebagai perwakilan negara untuk mengatur kehidupan manusia di negara Indonesia, peraturan itu terikat dan harus dilaksanakan oleh semua orang yang berkehidupan di negara Indonesia.

Penulisan skripsi ini melakukan penelitian terhadap putusan nomor 435 K/Pdt.Sus-PHI/2022 tentang tenaga kerja yang diberhentikan oleh perusahaan namun tenaga kerja tersebut tidak menerima pesangon yang seharusnya diberikan oleh perusahaan. Penulis melakukan analisis putusan tersebut, apakah sesuai memenuhi rasa keadilan bagi tenaga kerja tersebut dan bagi pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja itu. Untuk itu penulis melakukan analisis penelitian ini dengan seperti berikut:

1. Perkara Perdata Khusus Perselisihan Hubungan Industrial
2. Pemohon Kasasi / Penggugat

Nama : Abdul Surya Hasan Zendato

Alamat tinggal : Dusun Tandikat II, Desa Binanga Dua, Kecamatan
Silangkitang, Kabupaten Labhugan Batu Selatan.

3. Para Termohon Kasasi / Para Tergugat

- 1) Pimpinan Perkebunan Karet Fajar Tjia atau Perkebunan Karet Guna Jaya
- 2) Fajar Tjia, pemilik perkebunan
- 3) Yahya Tjia, pemilik perkebunan
- 4) Herlinawaty, pemilik perkebunan
- 5) Verawaty, pemilik perkebunan
- 6) Dahlia Tjia, pemilik perkebunan

4. Pokok perkara

- a. Terkabulnya gugatan penggugat
- b. Berakhirnya hubungan kerja diantara tergugat dan penggugat
- c. Adanya bertentangan UU No. 13 Tahun 2003 dimana penggugat diusir bekerja oleh tergugat
- d. PHK dimana diberikan para tergugat terhadap penggugat bertentangan UU No. 13 Tahu 2003
- e. Tidak dibayarkannya hak penggugat oleh para tergugat sesuai Pasal 96 UU No. 2 Tahun 2004, seperti uang :
 - 1) Jaminan sosial
 - 2) Lembur
 - 3) Pengganti cuti tahunan
 - 4) THR
 - 5) Kekurangan gaji
- f. Adanya bertentangan UU No. 13 Tahun 2003 dilakukan para tergugat kepada penggugat dengan perbuatan tidak dibayarkannya berupa uang:

- 1) Lembur
 - 2) Cuti tahunan
 - 3) THR dan gaji tidak sesuai UMSK Kabupaten Labusel
- g. Penggugat tidak didaftarkannya Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan tidak didapatkannya fasilitas serta layanan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan oleh para tergugat.
- h. Para tergugat dihukum untuk dibayarkannya hak penggugat sesuai UU No. 13 tahun 2003 pada Pasal 164 ayat (4) dan atau Pasal 169 *juncto* Pasal 156, rincian seperti berikut:
- | | | |
|-----------------------|-------------------|--------------|
| 1) Uang pesangon | 2x2x3x3.025.000,- | 12.100.000,- |
| 2) Uang pengganti hak | 15%x12.100.000,- | 1.815.000,- |
| 3) Total | | 13.915.000,- |
- i. Para tergugat diperintahkan agar dibayarkannya hak penggugat sesuai Pasal 96 UU No. 2 Tahun 2004 yaitu:
- Kekurangan gaji (sesuai UMSK Kabupaten Labusel Tahun 2019 (Rp3.025.000,-), hitungannya yaitu:
 - Kekurangan gaji Rp75.000,- x 26 hari kerja = Rp1.950.000,- per bulan
 - Rp1.950.000,- per bulan x 12 bulan (1 tahun) = Rp12.900.000,- setahun
 - Masa kerja 20 bulan (1 tahun 10 bulan) x 1.950.000,- per bulan = Rp23.650.000,-
 - Belum terbayar uang THR oleh para penggugat atas dasar Permenaker No. PER-04/MEN/1994, yaitu:

- Tahun 2018
Rp3.025.000,- - Rp1.250.000,- = Rp1.775.000,-
- Tahun 2019
Rp3.025.000,- - Rp1.500.000,- = Rp1.525.000,-
- Total = Rp3.300.000,-

- Belum dibayar lembur hari libur resmi, yaitu:
 - UMSK Kabupaten Labusel Rp3.025.000,-, dihitung per hari maka : 25 hari kerja = Rp121.000,- per hari
 - Kerja hari libur di hitung 2 kali hari kerja maka Rp121.000,- x 2 = Rp242.000,- per hari
 - Ada 16 kali lembur hari libur x Rp242.000,- = Rp3.872.000,-
 - Sesuai UU No 13 Tahun 2003 masa bakti kerja 1 tahun 10 bulan = Rp3.872.000,- + Rp3.226.660,- = Rp7.098.660,-
- Tidak dibayarkannya upah lembur libur hari Minggu sesuai UU No 13 Tahun 2003 masa kerja 1 tahun 10 bulan, 8.016.000,- + Rp6.680.000,- = Rp14.696.000,-
- Tidak dibayarkannya uang Jaminan Sosial Ketenagakerjaan selama 1 tahun 10 bulan sesuai PP No 14 Tahun 1993 maka hitungannya, Rp2.051.064,- + Rp2.084.220,- = Rp4.585.284,-
- Sesuai SEMA upah proses penggugatan, yaitu 6 bulan x Rp3.025.000,- = Rp18.150.000,-
- Para tergugat dihukum bayar uang paksa Rp1.000.000,-

5. Para tergugat (2, 3, 4 dan 5) mengajukan eksepsi,

- a. Gugatan tidak bisa diterima

- b. Surat kuasa khusus penggugat tidaklah terpenuhinya syarat formil dan tidak sah
 - c. Sifat gugatan *prematur*
 - d. Gugatan salah dan keliru terhadap subjek tergugat 2, 3, 4 dan 5 (*error in persona*)
 - e. Gugatan sifatnya kabur dan samar (*obscuur libel*)
 - f. Para tergugat pada pokok perkara, menyatakan:
 - g. Tidak bisa diterima gugatan penggugat
 - h. Biaya perkara dibebankan kepada negara
6. Memori kasasi penggugat, pada intinya:
- a. Dikabulkannya permohonan kasasi keseluruhannya
 - b. Dibataalkannya Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Medan Nomor 267/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn.
7. Pendapat Mahkamah Agung
- a. *Judex Facti* dilakukan peradilan PN Medan sampai pada kasasi MA tidaklah salah diterapkannya hukum, dengan pertimbangan:
 - 1) Bahwasanya Surat Anjuran Disnaker Kab. Labusel berisi:
 - Hanya bertujuan terhadap tergugat 1 dan 2
 - Tidaklah ditujukan tergugat 3, 4, 5 dan 6
 - Bahwasanya tergugat 3,4,5, dan 6 tidaklah ada dilakukannya musyawarah bipartit ataupun mediasi terhadap penggugat di instansi ketenagakerjaan
 - Selain tergugat 1 dan 2, belum ada surat panggilan oleh Disnaker Kab. Labusel.

- 2) Tergugat 3, 4, 5 dan 6 tidaklah berkaitan hukum serta tidaklah mengetahui keberadaan perkebunan Karet Guna Jaya.
- 3) Keterangan saksi menjelaskan usaha tergugat adalah perkebunan pribadi serta tergugat tidaklah tahu spesifik dimana penggugat bekerja diantara milik tergugat dan dikarenakan tergugat tidaklah melakukan bipartit serta mediasi hingga bertentang Pasal 3 ayat (1) *juncto* Pasal 4 ayat (1) UU No 2 Tahu 2004 sehingga gugatan *prematur* sehingga *Judex facti* sudah tepat dan gugatan tidaklah bisa diterima.

b. Atas dasar pertimbangan diatas maka permohonan kasasi ABDUL SURYA HASAN ZENDATO mesti ditolak.

Analisis Penulis :

إِنَّا أَنْزَلْنَا إِلَيْكَ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ لِتَحْكُمَ بَيْنَ النَّاسِ بِمَا أَرْنَاكَ اللَّهُ وَلَا تَكُنَ لِلْخَائِبِينَ
خَصِيمًا

“Sesungguhnya Kami telah menurunkan Kitab kepadamu dengan membawa kebenaran, supaya kamu mengadili antara manusia dengan apa yang telah Allah wahyukan kepadamu, dan janganlah kamu menjadi penantang (orang yang tidak bersalah), karena (membela) orang-orang yang khianat”.

Hakim merupakan orang yang diberikan kepercayaan oleh negara untuk melakukan persidangan pengadilan suatu perkara diantara manusia. Hakim dituntut untuk benar-benar memberikan keadilan yang sebenar-benarnya kepada orang yang berperkara tersebut, seperti perintah Allah, bahwa Hakim haruslah

mengadili perkara manusia dan tidak memberikan putusan yang salah disebabkan membela orang yang khianat. Arti khianat Prof. Dr. Mr. Kasman Singodimejo ialah khianat kepada al-Quran, khianat terhadap Sunnah Rasul, dan juga jangan berkhianat kepada amanat yang dipercayakan kepada kamu, sedangkan kamu mengetahuinya.⁵¹

Pertimbangan hakim dalam putusan perkara diatas, Hakim di lembaga peradilan dan khususnya pada Hakim Mahkamah Agung selalu menerpakan *Judex facti*, yaitu suatu proses peradilan di tingkat pertama, banding dan MA, dimana proses peradilan ketika pada proses banding dan MA selalu melihat hasil penetapan pengadilan dibawahnya, apakah benar dan tepat atau terjadi kesalahan dalam melakukan penetapan pengadilan.

Pada posisi perkara diatas, Hakim Mahkamah Agung telah melihat hasil proses dan penetapan pengadilan telah tepat dan benar sesuai peraturan perundang-undangan yang ada. Hakim melihat bahwa pihak penggugat tidak melakukan atau bisa membuktikan bahwa telah terjadi suatu proses mediasi diantara penggugat dan tergugat, karena terbukti bahwa tidak semua tergugat melakukan mediasi yang disebutkan oleh tergugat karena selain tergugat 1 dan 2 tidak ada surat panggilan mediasi terhadap tergugat lainnya. Hal ini membuat gugatan yang dilakukan tergugat sangat prematur sehingga tidak bisa dijadikan sebuah alat atau keterangan sebagai bukti. Ini atas perintah dari Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 bahwasnya perselisihan di perkarakan tersebut

⁵¹<https://dikdasmenppmuhammadiyah.org/perintah-al-quran-seorang-hakim-harus-adil/>, diakses pada tanggal 4 September 2023.

harus dihadiri oleh semua pihak yaitu penggugat dan keseluruhan tergugat saat mediasi dilakukan oleh pemerintah.

Selain tergugat 1 dan 2 para tergugat lainnya tidak mengetahui lokasi atau tempat penggugat bekerja di perkebunan mana penggugat bekerja, karena perkebunan yang disangkakan oleh penggugat adalah perkebunan pribadi, sehingga tidaklah jelas dimana posisi penggugat bekerja di perkebunan tersebut. Hal ini sesuai keterangan saksi yang dihadiri saat pengadilan dilakukan.

Hakim dalam melaksanakan proses pengadilan di persidangan harus memiliki prinsip mengadili perkara, salah satunya adalah Hakim wajib menggali, mengikuti, memahami dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat.⁵² Disini sangat jelas bahwasanya Hakim tidaklah mengkaji secara khusus keterangan yang disampaikan penggugat terhadap dalil-dalil hukum tidak dibayarkannya pesangon dan lainnya. Hakim hanya melihat bahwasanya penggugat tidaklah memiliki syarat formil yang sah, ini terlihat para tergugat tidak semua dihadirkan untuk dilakukan mediasi yang dilaksanakan pemerintah serta para tergugat tidak tahu objek perkebunan yang diperkarakan, dikarenakan perkebunan ialah perkebunan pribadi dan tergugat tidaklah tahu dilahan mana penggugat bekerja serta tidak terlibatnya pada bipartit di Disnaker Kab. Labusel. Sehingga secara aturan hukum, maka putusan Mahkamah Agung dibenarkan demi hukum yang berlaku.

Namun disisi tenaga kerja, bahwasannya ada kebohongan atau ketidakpatuhan Perusahaan Perkebunan Karet Guna Jaya atau disebutkan juga

⁵²<https://www.pn-bekasikota.go.id/publik/pengetahuan-publik/prinsip-mengadili-perkara.html>, diakses pada tanggal 4 September 2023

Perkebunan Karet Fajar Tjia yaitu bentuk perusahaan, apakah perkebunan pribadi atau perkebunan berbentuk perusahaan. Disini seharusnya peran hakim untuk melakukan penyelidikan pembuktian bahwa Perkebunan Karet Guna Jaya dimiliki tergugat atau pihak lainnya. Hakim seharusnya memberikan peluang kepada penggugat melalui penasehat hukumnya untuk membuktikan kepemilikan Perkebunan Karet Guna Jaya tersebut dengan meminta keterangan dari Pemerintah Daerah Kabupaten Labuhan Batu Selatan.

Walaupun dalam keterangan saksi bahwa perkebunan karet tersebut milik pribadi tergugat, mengapa ada nama Perkebunan Karet Guna Jaya diatas perkebunan para tergugat, dimana jika perkebunan atas nama pribadi para tergugat seharusnya si lokasi perkebunan itu banyak nama perkebunan karet sesuai masing-masing kepemilikan para tergugat. Serta tidaklah wajar jika pemilik perkebunan tidak mengetahui siapa yang menggarap perkebunan miliknya sementara pemilik tersebut setiap bulan menerima hasil dari perkebunan tersebut. Disini peran pemerintah daerah untuk melihat perkara ini dengan sebaik-baiknya dan sejelas-jelasnya. Karena jangan ada tenaga kerja lainnya yang akan menjadi sama kasusnya seperti yang dialami penggugat.

Jika dilihat aktivitas Perkebunan Karet Fajar Tjia, dimana terlihat pemberitaan dari media online yaitu “lama diabaikan dan ditindas, puluhan pekerja perkebunan karet milik Fajar Tjia yang berada di Desa Binanga Dua Kecamatan Silangkitang Kabupaten Labuhan Batu Selatan mendatangi BPJS Ketenagakerjaan untuk mengadukan nasibnya. Dalam tuntutananya, puluhan pekerja yang terdiri dari pria dan wanita menuntut kepada BPJS Ketenagakerjaan

Labusel untuk segera menegur pihak pengusaha agar mengikut sertakan para pekerja dalam program jaminan sosial seperti program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pensiun. Sementara salah satu kuasa hukum pekerja Ansar Mashudi SH menyampaikan bahwa kedatangan mereka kali ini murni untuk memperjuangkan hak dari para pekerja yang telah diatur di dalam Undang undang Jaminan Sosial No.24 Tahun 2011. Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan merupakan kewajiban pengusaha yang telah diatur oleh Undang Undang. "Kami berharap pihak pengusaha patuh terhadap aturan hukum yang berlaku" demikian kuasa hukum pekerja menegaskan. Sedangkan perwakilan pekerja dari Kesatuan Buruh Perjuangan bung Halim Hasibuan menyebutkan bahwa para pengusaha nakal seperti Fajar Tjia sudah seharusnya diproses secara hukum. Karena selain tidak mengikutsertakan para buruh di BPJS Ketenagakerjaan, pihak pengusaha juga hanya memberikan gaji sebesar Rp.75.000/hari. Dan juga pengusaha masih mempekerjakan orang yang sudah berumur 61 tahun dan tidak memberi hak pensiunnya. "Saya rasa apa yang dilakukan pengusaha ini sudah tidak berperikemanusiaan, dan telah mengangkangi pemerintah dan undang undang yang berlaku" tegas Halim. Menanggapi tuntutan para pekerja, Kepala BPJS Ketenagakerjaan Labusel Muhammad Syahrul menyampaikan bahwa tuntutan para pekerja telah ditindaklanjuti dengan melayangkan surat kepada pemilik perkebunan karet terkait kepesertaan program jaminan sosial. Muhammad Syahrul menegaskan akan mencoba pendekatan secara persuasif kepada pihak pengusaha. Namun apabila tidak dihiraukan pengusaha maka akan diteruskan kepada Kejaksaan

Negeri Kabupaten Labusel untuk menindak lanjuti secara hukum, terang Syahrul. Mendengar tanggapan dari pihak BPJS Ketenagakerjaan para pekerja akhirnya dapat bernafas lega dan akhirnya membubarkan diri sebelum sholat jumat. Dalam pandangan awak media, terlihat pihak kepolisian dari Polsek Kota Pinang dan Koramil melakukan pengamanan”.⁵³

Dari pemberitaan tersebut dapat dikatakan bahwa perusahaan perkebunan karet Fajar Tjia memiliki jumlah karyawan yang banyak, jika kita lihat bahwa setiap orang penderes (pekerja menderes karet) per harinya bisa menderes sekitar 2 hektar perkebunan karet dan pohon karet bisa dideres sebanyak 2 hari dalam satu kali deres, sehingga seorang penderes bisa mengerjakan sebanyak 4 hektar kebun karet. Katakan jumlah penderes 20 orang maka luas lahan kebun karet seluas 80 hektar. Pada Pasal 3 Peraturan Menteri Agraria Dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pengendalian Pengusahaan Tanah Pertanian menyatakan pembatasan kepemilikan tanah pertanian untuk perorangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. tidak padat, paling luas 20 (dua puluh) hektar;
- b. kurang padat, paling luas 12 (dua belas) hektar;
- c. cukup padat, paling luas 9 (sembilan) hektar; atau
- d. sangat padat, paling luas 6 (enam) hektar.⁵⁴

⁵³<https://tribunternakini.com/web/detail/BTSAVUDYEIZICCPFH181/pekerja-perkebunan-karet-geruduk-bpjs-ketenagakerjaan-labusel.html>, diakses pada tanggal 4 September 2023

⁵⁴https://www.hukumonline.com/klinik/a/batas-luas-tanah-hak-milik-di-indonesia-lt60484dde630a8/#_ftn3, diakses pada tanggal 4 September 2023

Menurut Sovai Hasanah, S.H., mengatakan bahwa secara eksplisit di Undang-Undang tentang Perkebunan tidak membahas perkebunan kecil (yang tentunya dimiliki oleh perorangan atau masyarakat) namun undang-undang tersebut membahas terhadap pelaku usaha perkebunan dimana lahan yang digunakan tidak terbatas hanya lahan HGU saja tetapi juga lahan milik, hak guna pakai atau hak guna bangunan yang terpenting sesuai dengan aturan.⁵⁵

Dilihat peraturan diatas maka maka seseorang hanya boleh membuka lahan perkebunan seluas 20 hektar, maka dari kasus diatas seharusnya Perkebunan Karet Fajar Tjia tidak lagi sebagai perkebunan perorangan tetapi sudah perkebunan berbadan hukum seperti berbentuk perusahaan terbatas. Inilah Hakim menilai bahwa tergugat tidak memenuhi kepatuhan dalam melaksanakan usaha perkebunannya dengan tidak mengikuti perturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Selain itu dipengadilan tersebut juga harus ditunjukkan terhadap aktivitas Perkebunan Karet Fajar Tjia yang telah merugikan karyawannya sehingga nilai-nilai keadilan di masyarakat dapat diwujudkan serta dapat dirsakan oleh masyarakat.

⁵⁵<https://www.hukumonline.com/klinik/a/pertanyaan--lt58ec48d07768d/>, diakses pada 4 September 2023

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Atas uraian pembahasan penelitian diatas, maka penulis bisa ambil kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Pengaturan pembayaran pesangon dapat dilihat pada Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, disitu sangat jelas bahwa tenaga kerja yang diberhentikan oleh perusahaan berhak melaksanakan pembayaran pesangon kepada tenaga kerja yang dikenakan pemberhentian kerja oleh perusahaan. Pengaturan besarnya pesangon yang diberikan kepada tenaga kerja bisa dilihat pada Pasal 156 ayat (2) berikutnya, dimana besaran pesangon dilihat masa kerja di perusahaan tersebut. Pengaturan hak pesangon ini merupakan tindakan yang adil bagi tenaga kerja dimana saat mencari pekerjaan baru masih ada uang untuk biaya hidupnya beserta keluarganya.
2. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang dikenakan pemberhentian kerja namun tidak dapat menerima pesangon, tentunya dengan adanya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 bahwa tenaga kerja bisa melakukan gugatan kepada pengusaha melalui mekanisme yang ada. Diawali dengan musyawarah bipartit, jika gagal bisa dilakukan mediasi dan pengadilan arbitrase. Jika perusahaan kemudian tidak membayar pesangon kepada tenaga kerja, maka pemerintah melakukan peringatan tertulis sampai pada pemberhentian produksi/jasa perusahaan tersebut sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

3. Hasil keputusan hakim pada perkara putusan nomor 435 K/Pdt.Sus-PHI/2022, bahwasanya hakim telah sesuai memutuskan perkara karena penggugat persyaratan formil tidak terpenuhi secara hukum. Namun secara moral bahwasanya tenaga kerja yang tidak menerima pesangon merupakan korban dari peraturan yang dapat masih ada celah sebagian orang untuk dijadikan kepentingan pribadinya sendiri. Penggugat juga tidak memiliki barang bukti yang baik dan benar keterkaitan antara Perkebunan Karet Guna Jaya dengan para tergugat secara hukum.

B. Saran

Atas kesimpulan diatas yang telah dipaparkan penulis, maka dapat diberikan saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan dalam skripsi ini yaitu sebagai berikut;

1. Sebaiknya pemerintah melakukan sosialisasi terhadap hak-hak tenaga kerja di perusahaan sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta peraturan lainnya sehingga tenaga kerja dapat mempertanyakan hak-haknya sebagai pekerja / buruh.
2. Seharusnya pemerintah memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja ketika pekerja / buruh mengalami permasalahan hukum perdata dengan perusahaan atau pengusaha. Perlindungan hukum ini untuk memenuhi hak-hak tenaga kerja untuk memperoleh haknya.
3. Sebaiknya Hakim dalam pemutusan perkara hukum apalagi salah satu pelaku perkara hukum tersebut merupakan rakyat biasa. Jangan hanya lihat satu aturan sisi hukum sebagai pedoman memutuskan perkara, namun banyaklah

melihat sumber-sumber hukum lainnya sehingga Hakim jangan menjadi zholim dan terjadinya ketidakadilan. Selanjutnya para penasehat hukum harus benar-benar memiliki pembuktian benar dan dapat dipertanggungjawabkan sehingga gugatan yang dilakukan dapat berhasil.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Amiruddin dan Zainal Asikin. 2019. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta : Rajawali Pers. Cetakan Ketujuh
- Arifuddin Muda Harahap, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* , Batu : Literasi Nusantara
- Basani Situmorang, et, 2012, *Compendium Hukum Bidang Ketenagakerjaan*, Jakarta: Badan Pembina Hukum Nasional Kementrian Hukum Dan Hak Asasi Manusiaan RI
- Evy Pajriani, 2020, *Perlindungan dan Penegakan Hukum di Indonesia PPKN Kelas XII*, Jakarta: Direktorat SMA, Direktorat Jenderal PAUD, DIKMAS dan DIKMEN
- Hartono Judiantoro, 2010, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers
- Ida Hanifah , dkk. 2018. *Pedoman Penulian Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan : CV. Pustaka Prima
- Jonaedi Efendi dan Jhony Ibrahim. 2018. *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Depok : Prenadamedia Group
- Jonaedi Efendi, Johnny Ibrahim. 2018. *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Cetakan ke empat. Jakarta: Kencana
- Kusbianto dan Dian Hardian Silalahi, 2020, *Hukum Perburuan*, Medan : Enam Media
- Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: PT. RajaGraFindo Persada
- M. Solly Lubis, 1989. *Landasan dan Teknik Perundang-Undangan*, Bandung : Mandar Maju
- Muhaimin. 2020. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press
- Muhammad Qustulani, 2018, *Perlindungan Hukum dan Konsumen*, Tangerang: PSP Nusantara Press
- Peter Mahmud Marzuki. 2010. *Penelitian Hukum*. Cetakan keenam. Jakarta: Kencana

- Parlin Dony Sipayung, dkk, 2022, *Hukum Ketenagakerjaan*, Medan: Yayasan Kita Menulis
- Sendjun H Manululang, 2011, *Pokok-pokok Pengupahan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, Cetakan ketiga
- Sri Warjiyati, 2018, *Memahami Dsar Ilmu Hukum*, Jakart : Pernadamedia Group
- Surya Perdana, 2023, *Pengantar Hukum Ketenagakerjan*, Medan : UMSUPRESS
- Victor Imanuel, 2013, *Konsep Uji Materi*, Malang : Setara Press
- Wahyu Sasongko, 2007, *Ketentuan-ketentuan Pokok Hukum Perlindungan Konsumen*. Bandar Lampung: Universitas Lampung
- Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kesuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktek di Indonesia*, Jakarta : Kencana

B. Jurnal

- Aslianidan Ismail Koto, Kajian Hukum Terhadap Perlindungan *Whistleblower* Dalam Perkara Tindak Pidana Korupsi, *IURIS STUDIA : Jurnal Kajian Hukum Volume 3 Nomor 2*, Juni 2022
- Hendra Wijayanto dan Samsul Ode, Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan dan Pengangguran di Indonesia, *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan*, Volumen 10 Tahun 2019
- Marulak Togatorup, Moh. Hardiansyah dan Dawam Muzak, Kepastian Hukum Hak Atas Tanah Masyarakat Hukum Adat Yang Masuk Kawasan Hutan, *Jurnal Hukum Adil*, Volume 12 Nomor 2 Tahun 2021
- Najmi Ismail, Moch. Zinuddin, Hukum dan Fenomena Ketengakerjaan, *Jurnal Pekerjaan Sosial*, Vol. 1 No. 3, Desember 2018
- Nindry Sulistya Widiastiani, 2021, Justifikasi Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Masa Pandemi Covid-19 dan Relevansinya dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011, *Jurnal Konstitusi*, Volume 18 Nomor 2
- Sri Hariningsih, *Sejarah Penyusunan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia*, D Makalah, Disampaikan Pada Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional Perancangan Peraturan Perundang-Undangan Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia, Jakarta 8 Mei 2012

Wahyu Ningsih dan Fatimah Abdullah, Analisis Perbedaan Pencari Kerja dan Lowongan Kerja Sebelum dan Paa Saat Pandemi Covid-19 di Kota Malang, *Journl Of Regional Econimics Indonesia*, Tahun 2021

C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Putusan Mahkamah Agung Nomor 435 K/Pdt.Sus-PHI/2022

D. Internet

Kamus Besar Bahasa Indonesia, <https://kbbi.web.id/lindung>, diakses pada tanggal 16 Juli 2023

https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-pesangon/#Pengertian_Pesangon, diakses pada tanggal 16 Juli 2023

<https://hukum.unism.ac.id/2019/02/18/apa-yang-dimaksud-dengan-hukum>

<https://adjar.grid.id/read/543542766/mengenal-bentuk-perlindungan-hukum-preventif-dan-represif?page=all>,

<https://kbbi.web.id/pesangon>

<https://republika.co.id/berita/nny478/hukum-menunda-gaji-pekerja>

<https://dikdasmenppmuhammadiyah.org/perintah-al-quran-seorang-hakim-harus-adil/>

<https://www.pn-bekasikota.go.id/publik/pengetahuan-publik/prinsip-mengadili-perkara.htm>

<https://tribunterkini.com/web/detail/BTSAVUDYEIZICCPFH181/pekerja-perkebunan-karet-geruduk-bpjs-ketenagakerjaan-labusel.htm>

https://www.hukumonline.com/klinik/a/batas-luas-tanah-hak-milik-di-indonesia-lt60484dde630a8/#_ftn3

<https://www.hukumonline.com/klinik/a/pertanyaan--lt58ec48d07768d>