

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera adil makmur serta merata baik materiil maupun spiritual. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan sehingga diperlukan pembangunan ketenagakerjaan.¹

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja agar dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi masyarakat Indonesia secara optimal namun tetap menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaannya, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.²

Dalam hal melindungi tenaga kerja, seringkali tenaga kerja berada diposisi yang lemah bisa jadi karena ketidaktahuan tenaga kerja terhadap aturan seputar tenaga kerja, padahal dengan telah disahkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (untuk selanjutnya disebut UUK), maka keberadaan perjanjian kerja sebagai pegangan yuridis dalam hubungan kerja, telah mempunyai landasan yang tegas dan kuat. Walaupun di dalam undang-undang tersebut hanya diatur secara parsial tentang perjanjian kerja, tetapi paling tidak keberadaan perjanjian kerja,

¹ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Menimbang.

² *Ibid.*, Pasal 4.

telah diatur tersendiri di dalam undang-undang tersebut, yaitu dalam Bab IX yang mengatur tentang Hubungan Kerja.

Adapun konsepsi tentang perjanjian kerja dalam undang-undang tersebut diatur di dalam Pasal 1 huruf ke-14 yang menentukan bahwa:

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.³

Dalam konsepsi tentang perjanjian kerja UUK mengandung maksud bahwa antara pada subyek yang melakukan perjanjian kerja, adalah mempunyai kedudukan yang sama dan sedrajat, dengan demikian maksud yang dikandung dalam ketentuan Pasal 1 angka 14 UUK tersebut akan meningkatkan harkat dan martabat manusia pekerja yang sama dengan kedudukan pengusaha. Namun jika dikembalikan dengan adanya karakteristik yang ada dalam hubungan kerja tersebut, apa kehendak dari UUK tersebut sesuai dengan fakta dan keadaan bagi hubungan antara pekerja dan pengusaha.⁴ Selanjutnya di dalam Pasal 52 UUK ditentukan bahwa:

1. Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
 - a) Kesepakatan kedua belah pihak;
 - b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan
2. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
3. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

³ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2008, hlm. 122.

⁴ *Ibid.*, hlm. 126.

Ketentuan pasal tersebut di atas, ada disebutkan empat dasar dalam pembuatan perjanjian kerja, dimana ketentuan tersebut sesuai dengan ketentuan pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (untuk selanjutnya disebut KUHPer), yang menentukan bahwa untuk sahnya perjanjian-perjanjian diperlukan empat syarat:

1. Sepakat merka yang mengikatkan diri,
2. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian
3. Suatu hal tertentu, dan
4. Suatu sebab yang halal.⁵

Disamping itu dikenal pula asas utama dalam membuat suatu perjanjian yaitu asas kebebasan berkontrak yang terbuka atau open system maksudnya bahwa setiap orang boleh mengadakan perjanjian apa saja dan dengan siapa saja. Ketentuan tersebut dituangkan dalam pasal 1338 KUHPer, yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Dalam perjanjian kerja asas kebebasan berkontrak juga masih dipakai sebagai asas yang utama, yaitu perjanjian kerja dapat menciptakan kaidah-kaidah hukum yang mengatur hubungan kerja antara majikan dan buruh, di mana mereka telah membuatnya. Walaupun demikian kebebasan berkontrak tersebut ada batasnya yaitu tidak dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan tidak bertentangan dengan ketertiban umum.⁶

Pada dasarnya pandangan liberalisme mengutamakan individualisme, yang mempunyai pandangan bahwa setiap orang mempunyai kedudukan yang sama dan setara akan bisa menimbulkan ketidakadilan yang besar bagi seseorang, baik di bidang social, politik maupun ekonomi. hal ini sangat terasa dalam system hukum ketenagakerjaan khususnya yang dialami oleh pekerja/buruh, manakala kedudukannya disamakan dan disetarakan dengan pengusaha, lebih khusus lagi didalam hubungan kerja.⁷

⁵ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1337.

⁶ Koesparmono Isran, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: Erlangga, 2005, hlm. 103.

⁷ *Ibid.*, hlm. 104.

Dalam UUK diatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (untuk selanjutnya disebut PKWT) maupun untuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (untuk selanjutnya disebut PKWTT) diantara kedua jenis perjanjian kerja tersebut akan membawa konsekuensi yuridis tertentu baik bagi pekerja/buruh maupun pengusaha, baik sebelum, sesaat maupun setelah hubungan kerja tersebut berakhir, PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, yang menjadi pegangan baik bagi para pekerja/buruh terlebih lagi pengusaha. PKWT harus dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, bahkan dalam hal PKWT yang dibuat tidak dengan tertulis dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (untuk selanjutnya disebut PKWTT), ketentuan tersebut terutama berakibat dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja, maka pihak pengusaha akan dibebani berbagai persyaratan, baik syarat formal maupun material, dengan disertai beberapa kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha.⁸

Dalam UUK ditentukan tentang jenis, sifat atau kegiatan apa saja yang dapat dilakukan hubungan kerja berdasarkan atas PKWT, sehingga para pengusaha tidak seenaknya membuat dasar hukum dalam hubungan kerja dengan membuat PKWT. Kebijakan tersebut ditentukan dalam Pasal 59 ayat (1) UUK yang menentukan bahwa:

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - a) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c) pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

⁸ Djumadi, *Op. Cit.* hlm., 126.

2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
4. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
5. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
6. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
7. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
8. Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.⁹

Ketentuan tersebut juga ditentukan tentang larangan mensyaratkan adanya masa percobaan kerja dalam pembuatan PKWT. Dikarenakan apabila masa percobaan kerja diterapkan oleh perusahaan, hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha yang penuh hanya berlangsung 9 (sembilan) bulan saja, dalam hal PKWT dilangsungkan dalam jangka waktu 1 (satu) tahun, hal demikian jelas akan merugikan bagi kepentingan pihak pekerja/buruh.

⁹ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59.

Di dalam UUK ketentuan demikian tidak terdapat dalam pembuatan PKWTT didalam ketentuan tersebut, yaitu Pasal 60 ayat (1) UUK, karena masa hubungan kerja tidak tertentu atau tidak terbatas dengan waktu, maka dalam perjanjian kerja tersebut dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.¹⁰

Beberapa kasus perjanjian kerja menjadi fenomena contohnya kasus di PT LG Electronics Indonesia yang beralamat dikawasan Industri MM 2100 Blok G, Kec Cikarang Barat, Kab. Bekasi, 17520, yang mempekerjakan pekerja/buruh *outsourcing* dari beberapa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Para pekerja/buruh *outsourcing* (tenaga alih daya) pada PT. LG Eln, dipekerjakan di bagian produksi atau disebut juga pekerjaan yang utama dan bukan pekerjaan penunjang dengan kurun waktu kurang lebih 9 (sembilan) tahun, kemudian direkrut menjadi pekerja PKWT, setelah ada demo dengan tuntutan untuk dihapuskannya system *outsourcing*. PT LG Eln meminta para pekerja/buruh untuk mengikuti tes tertulis tersebut yang diadakan dengan tujuan untuk melakukan penyaringan terhadap semua pekerja alih daya yang telah bekerja di atas dua tahun, akan tetapi pekerja/buruh menolak untuk mengikuti tes, karena khawatir itu merupakan strategi *management* untuk menyaring para pekerja/buruh, sehingga apabila para pekerja/buruh tidak lolos dalam tes tertulis tersebut kemungkinan para pekerja/buruh tidak akan menjadi PKWT, dan hal tersebut tidak ada dalam perjanjian. Perselisihan berlanjut di Perselisihan Hubungan Industrial (untuk selanjutnya disebut PHI) Bandung dan Kasasi di Mahkamah Agung (untuk selanjutnya disebut MA) dengan hasil putusan yang menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (untuk selanjutnya disebut PHK) dengan uang kompensasi 1 (satu) kali uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak tanpa upah proses.¹¹

Contoh lain adalah kasus PT. Cabot Indonesia dalam Putusan Nomor 386K/PDT.SUS/2011. PHK tidak dapat dihindarkan karena ada salah satu

¹⁰ Djumadi, *Op. Cit.*, hlm. 130.

¹¹ Mahkamah Agung RI., Putusan Reg No. 671.K/Pdt.Sus/2012 antara Pekerja melawan PT LG Electronics.

pekerja/buruh diduga telah melakukan kesalahan berat berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (untuk selanjutnya disebut PKB), pekerja/buruh dituduh beberapa kali menerima sejumlah pembayaran dari rekanan Perusahaan yaitu dari SKS dan CV Yog Dharma Teknik. Atas permasalahan yang terjadi di PT. Cabot Indonesia, Dinas Tenaga Kerja (untuk selanjutnya disebut Disnaker) telah mengeluarkan Surat Anjuran No.560/2583/Hubin pada tanggal 4 Oktober 2010 dimana Disnaker menganjurkan agar perusahaan memproses kasus dengan pekerja/buruh pada pihak kepolisian dan menunggu penetapan dari pengadilan.

Anjuran Disnaker tersebut ditolak oleh pihak perusahaan, selanjutnya pengusaha mengajukan gugatan ke PHI pada Pengadilan Negeri (untuk selanjutnya disebut PN) Serang dan terhadap gugatan tersebut PHI pada PN Serang dalam putusannya menyatakan bahwa tidak berwenang memeriksa dan mengadili perkara Nomor 45/G/2010/PHI.Srg. Pertimbangan Majelis Hakim dalam putusannya bahwa apa yang dituduhkan oleh perusahaan adalah kesalahan berat yang merupakan salah satu jenis perbuatan pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 158 ayat 1 UUK, sehingga harus memperoleh suatu putusan dari hakim pidana yang berkekuatan hukum tetap atas dugaan perbuatan pidana tersebut. Permasalahan timbul ketika majelis hakim pada tingkat Kasasi dalam salah satu pertimbangannya berdasarkan dalil gugatan pengusaha bahwa hubungan kerja sudah tidak harmonis lagi, maka Mahkamah Agung (untuk selanjutnya disebut MA) dengan berpedoman pada penjelasan umum alinea III Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh dinyatakan putus.¹²

Baru ini juga terdapat kasus yang sama dalam putusan hakim PT Bekasi Metal Inti Megah, yang bergerak dalam bidang pembuatan barang-barang berbahan dari logam yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan status PKWT, perjanjian tersebut dimulai dari:

1. Sdr. Suyatno/Penggugat 1 : 7 Oktober 2013 – 27 Juni 2015

¹² Mahkamah Agung RI., Putusan Reg No.386K/PDT.SUS/2011 antara PT. Cabot Indonesia melawan Pekerja.

2. Sdr. Nurdin/Penggugat 2 : 30 Agustus 2013 – 30 September 2015
3. Sdr. Ahmad S./Penggugat 3: 2 Desember 2013 – 29 Juni 2015
4. Sdr. Arief H./Penggugat 4 : 21 Oktober 2013 – 19 Juni 2015
5. Sdr. Taopik H./Penggugat 5 : 31 Juli 2013 – 30 Juni 2015
6. Sdr. Rahmat F./Penggugat 6 : 22 Juli 2013 – 18 Juni 2015

Setelah perjanjian tersebut berakhir pekerja/buruh tidak mendapatkan pembaharuan PKWT, namun pekerja/buruh tetap bekerja dan menerima upah, sampai pada 20 Oktober 2015 pekerja dipanggil untuk menandatangani Pekerja Harian Lepas (untuk selanjutnya disebut PHL), namun pekerja/buruh menolak, atas tolakan tersebut pekerja/buruh di Putus Hubungan Kerja (untuk selanjutnya disebut PHK) pada 28 Oktober 2015, sehingga pekerja/buruh mengupayakan penyelesaian secara bipartite namun Perusahaan menolak atas ajakan tersebut sampai pada akhirnya perkara ini dilimpahkan ke Dinas Tenaga Kerja dengan hasil memperkerjakan kembali pekerja/buruh, namun Perusahaan tidak menjalankan kewajibannya sehingga pekerja/buruh membawa kasus tersebut sampai ke PHI, yang menghasilkan amar putusan pekerja/buruh tidak dipekerjakan kembali dan menyatakan putus hubungan kerja dengan alasan sudah tidak ada manfaat lagi sekalipun hubungan kerja diteruskan, namun pekerja/buruh mengajukan keberatan ke MA dengan amar putusannya memperbaiki amar Putusan PHI.¹³

Keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih bagi buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha. Karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, finansial sebab:

1. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi buruh telah kehilangan mata pencaharian.
2. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya (keluar masuk perusahaan, di samping

¹³ Mahkamah Agung RI., Putusan Reg No. 223K/Pdt.Sus-PHI/2017 antara Pekerja dengan PT Bekasi Metal Inti Megah.

biaya-biaya lain seperti pembuatan surat-surat untuk keperluan lamaran dan foto copy surat-surat lain).

3. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya pemutusan hubungan kerja itu khususnya bagi buruh dan keluarganya, Prof. Imam Sopeomo menulis, dikatakan bahwa:

“PHK bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya”.

Karena itulah PHK ini harus dihindari terjadinya bahkan jika mungkin ditiadakan sama sekali,¹⁴ demikian penulis tertarik untuk mengadakan penelitian pada salah satu kasus tersebut dan penulis memutuskan untuk mengambil judul:

ANALISA HUKUM TENTANG PERJANJIAN KERJA YANG MENIMBULKAN PHK DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 223 K/PDT.SUS-PHI/2017).

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Melihat dari latar belakang permasalahan, penulis berusaha untuk mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini, sehingga dapat ditarik untuk menjadi sebuah permasalahan.

¹⁴ Zainal Asikin [et.all], *Dasa-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012. hlm. 174-175

Dikaitkan, bahwa di PT Bekasi Metal Inti Megah terdapat pekerja/buruh yang dipekerjakan dengan status PKWT dan sudah di lakukan perpanjangan lebih dari 1 (satu) kali, pekerja/buruh bekerja pada bagian produksi atau bagian utama yang pekerjaannya bersifat tetap, pekerja/buruh seharusnya sudah habis kontrak namun tidak ada pemberitahuan 7 (tujuh) hari sebelum habis masa kontrak bahkan pekerja/buruh tetap dipekerjakan tanpa adanya perjanjian kerja, dalam kondisi demikian maka demi hukum seharusnya perjanjian menjadi PKWTT, pada kenyataannya pekerja/buruh diPHK, sehingga terjadi perselisihan antara pekerja/buruh dengan perusahaan.

Perselisihan telah diajukan penyelesaian melalui bipartite namun PT Bekasi Metal Inti Megah secara terang-terangan menolak, sehingga dilimpahkan ke disnaker melalui proses mediasi akan tetapi hasil anjuran dari disnaker tidak tercapai kesepakatan sehingga pekerja/buruh mengajukan gugatan ke PHI dengan hasil putusan bahwa sekiranya hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat sudah tidak bisa dilanjutkan, karena hubungan antara penggugat dan tergugat sudah tidak harmonis lagi maka jika dilanjutkan tentu tidak akan bermanfaat.

1.2.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka dapat ditarik permasalahan yang akan menjadi perumusan masalah untuk dapat dilakukan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Apakah Perjanjian Kerja yang mengakibatkan PHK pada Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 223K/PDT.SUS-PHI/2017 bertentangan dengan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?
2. Apakah pertimbangan hakim pada Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 223K/PDT.SUS-PHI/2017 sudah

memenuhi rasa keadilan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang menjadi tujuan penelitian untuk dapat dilakukan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Perjanjian Kerja yang mengakibatkan PHK pada Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 223K/PDT.SUS-PHI/2017 bertentangan dengan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui Apakah pertimbangan hakim pada Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 223K/PDT.SUS-PHI/2017 sudah memenuhi rasa keadilan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis penelitian ini adalah untuk mengembangkan ilmu hukum khususnya.
2. Manfaat Praktis penelitian ini adalah sebagai masukan agar PKWT didalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan lebih diperhatikan lagi dalam penerapannya.

1.4 Kerangka Teoritis, Konseptual dan Pemikiran

1.4.1 Kerangka Teoritis

Dalam kerangka teoritis ini, penulis membagi teori dalam 3 (tiga) jenis yaitu *Grand Theorie* (Teori Dasar), *Middle Range Theorie* (Teori Menengah), dan *Applied Theorie* (Teori Aplikasi).

1. Teori Kesejahteraan (*Grand Theory*)

Pemerintah bertanggungjawab memberikan perlindungan kepada seluruh rakyat Indonesia serta memberikan kesejahteraan sebagaimana tercantum pada pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 tersebut, para pakar menyebutnya bahwa tujuan Negara seperti itu mencerminkan type Negara hukum kesejahteraan (welfare State).¹⁵

2. Teori Kesimbangan (*Middle Range Theory*)

Hukum mengikat dan dipatuhi/ditaati karena selain memenuhi rasa keadilan orang terbanyak, mampu berfungsi nyata, juga menjadi dasar menetapkan dan mengatur apakah seseorang akan mendapat keuntungan/kerugian, karena setiap warga-negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan wajib menjunjung hukum dengan tidak ada kecualinya.¹⁶

3. Teori Kepastian Hukum (*Applied Theory*).

Menurut Utrecht, Kepastian hukum mengandung dua kepastian, yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua berupa keamanan hukum bagi individu dari kewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang

¹⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003, hlm.13.

¹⁶ Faisal Santiago, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Cintya Press, 2014, hlm. 33.

boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu.¹⁷

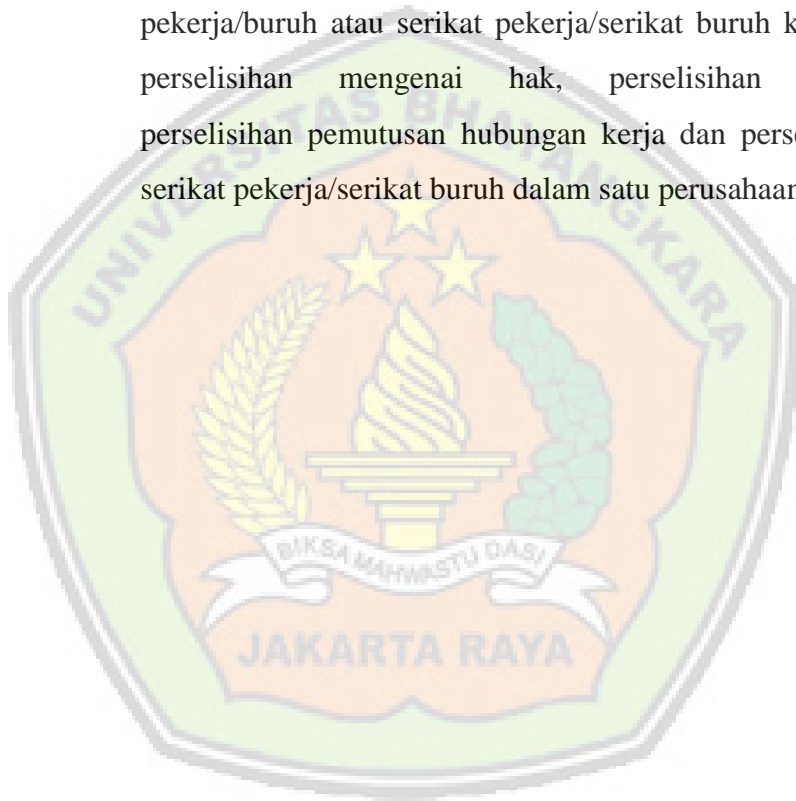
1.4.2 Kerangka Konseptual

Membatasi istilah yang digunakan dalam penulisan skripsi ini dirumuskan pengertian-pengertian sebagai berikut:

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Pengusaha orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri/bukan miliknya dan berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan diwilayah Indonesia.
5. Perusahaan setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan buruh/pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk apapun, usaha-usaha social dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan.
6. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak, dan kewajiban para pekerja.

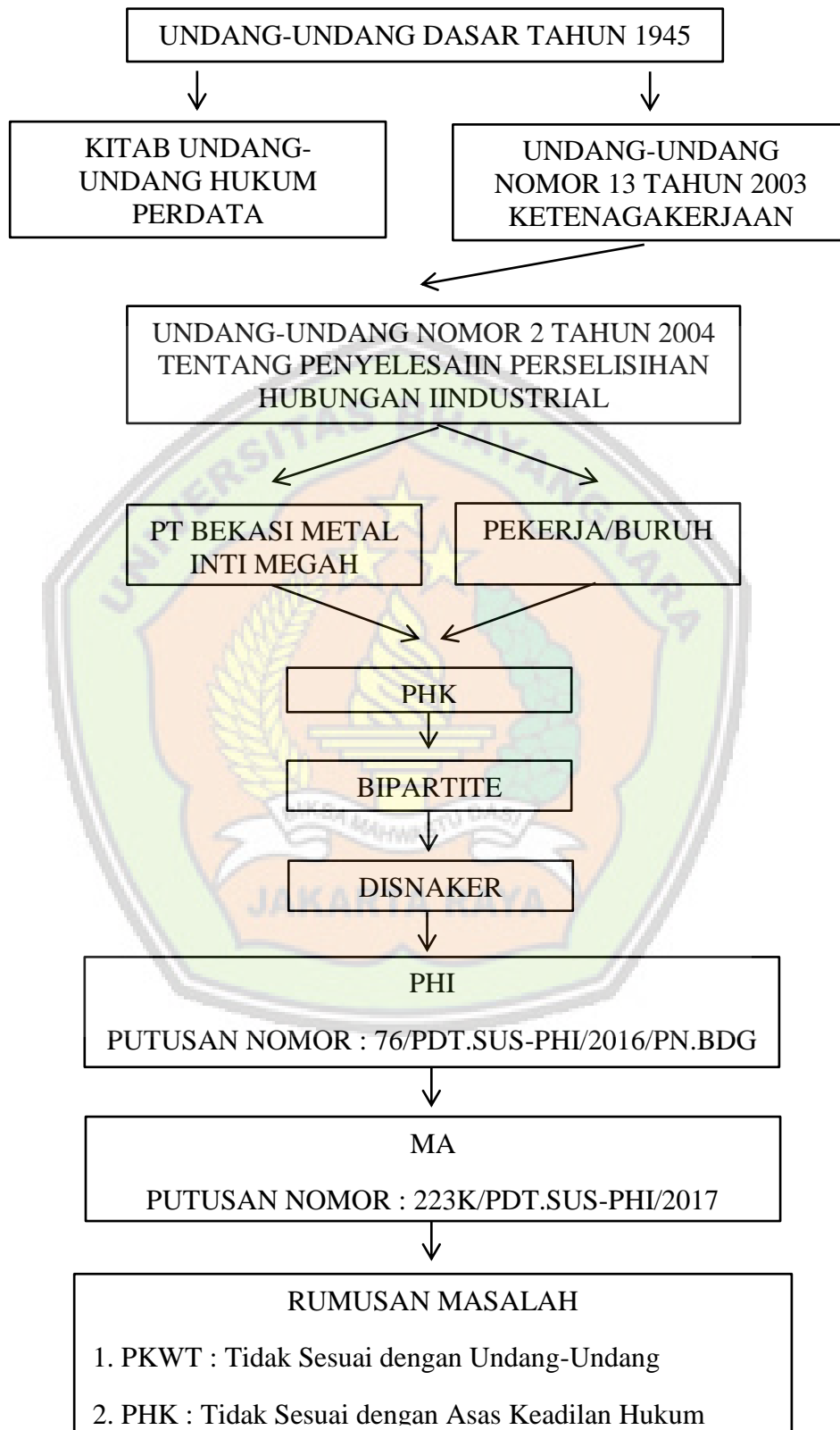
¹⁷ Rinduan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1999, hlm. 23.

7. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
8. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
9. Perselisihan Hubungan Kerja Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.¹⁸



¹⁸ Abdussalam dan Adri Desasfuryanto, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, Jakarta: PTIK, 2016, hlm. 8.

1.4.3 Kerangka Pemikiran (*Frame Of Mind*)



1.5 Metode Penelitian

Metode Penelitian yang penulis pakai adalah melalui metode penelitian yuridis – normatif. Penelitian Yuridis Normatif adalah penelitian yang dilakukan berdasarkan perundang-undangan (penelitian kepustakaan).¹⁹

1.5.1 Sumber dan Jenis Data

Bahan hukum yang dikaji dan dianalisis dalam penelitian adalah Data Sekunder. Data Sekunder mencakup bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.²⁰

1. Bahan Hukum Primer

Yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia beserta segala perubahannya (UUD 1945), Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UUK), Putusan PHI Nomor 76/PDT.SUS-PHI/2016/PN.Bdg, Putusan MA Nomor 223K/PDT.SUPHI/2017. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.

2. Bahan Hukum Sekunder

Buku-Buku, Makalah-makalah yang berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan penelitian ini.

3. Bahan Hukum Tersier

Yakni penulis menggunakan seperti kamus agar memudahkan penulis menerjemahkan kata-kata yang salah di dalam penelitian dan juga dari data-data dari internet yang berhubungan langsung atau tidak langsung dengan penelitian.

¹⁹ Nico Ngani, *Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Hukum*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia. 2012. hlm. 181.

²⁰ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif suatu tujuan singkat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004. hlm. 13.

1.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Alat yang di gunakan dalam pengumpulan data di dalam penelitian ini adalah data kepustakaan, dimana dalam penelitian ini menggunakan sumber data seperti Buku, Majalah, Jurnal, atau Dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini.

1.5.4 Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data

Metode Analisa Data yang digunakan adalah metode analisis data yaitu membaca kasus seteliti mungkin, mencoba mengumpulkan bagian kasus yang tidak jelas dan mendiskusikannya serta mencari alternatif yang paling tepat dan mencari fakta dalam memikirkan jalan pemecahan.²¹

1.6 Sistematika Penulisan

Agar penelitian ini lebih terarah, maka digunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisikan pendahuluan yang didalamnya memaparkan mengenai latarbelakang masalah, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka teori, kerangka konseptual, dan kerangka pemikiran, metode penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan bahan-bahan pustaka atau teori yang terkait secara sistematis yang benar-benar berhubungan dengan sengketa PHI.

Bab III : HASIL PENELITIAN

²¹ Nico Ngani, *Op Cit*, hlm.113-114.

Dalam bab ini berisikan analisa mengenai kasus posisi (posita). Penerapan hukum Pasal 59 UUK, terkait pemutusan hubungan kerja didasari dengan penerapan perjanjian yang tidak sesuai dengan UUK.

Bab IV : PEMBAHASAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini, Penulis akan memaparkan masalah hukum yang ada, lalu menganalisa untuk menemukan jawaban dari rumusan masalah.

Bab V : PENUTUP

Bab ini merupakan Kesimpulan dan Saran dari hasil penelitian yang penulis lakukan.

