BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi yang ditandai dengan kemajuan diberbagai bidang membawa dampak yang salah satunya yaitu semakin beragamnya kebutuhan manusia. Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Maka seseorang perlu bekerja baik pekerjaan yang dilakukan sendiri atau bekerja pada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut sebagai pekerja atau buruh.

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa : Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.[1] Sesuai dengan tujuan negara Republik Indonesia sebagaimana yang tercantum dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, hal tersebut menunjukkan bahwa menjadi tugas bersama untuk mengusahakan agar setiap orang yang mau dan mampu bekerja, mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan yang diinginkannya, dan setiap orang yang bekerja mampu memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak bagi si tenaga kerja sendiri maupun keluarganya.[2]

Kaitannya dengan hukum ketenagakerjaan, maka bukan orang yang bekerja atas usaha sendiri, tetapi yang bekerja pada orang atau pihak lain. Bekerja pada orang lain menurut hukum ketenagakerjaan, maka didasarkan pada suatu hubungan kerja.

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa : “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”.[3]

---

[1] Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 27 ayat (2)

[2] Sendjun H. Manulang , *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 1998, Hlm. 19.

[3] Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 15

Berdasarkan pengertian hubungan kerja tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.[4] Jika melihat hubungan kerja yang dianut di Indonesia adalah sistem hubungan industrial yang mempunyai kedudukan yang sangat strategis dalam pelaksanaan pembangunan nasional karena dapat terciptanya rasa kebersamaan antara pengusaha dan pekerja.

Indonesia juga sebagai salah satu Negara dengan jumlah penduduk terbesar di dunia memiliki aktivitas perekonomian yang cukup tinggi. Perekonomian nasional yang tercermin dari angka pertumbuhan ekonomi menunjukkan kondisi yang cukup kuat sebagai fundamental perekonomian. Sektor pariwisata adalah satu sumber penerimaan devisa dan sebagai pencipta lapangan kerja serta kesempatan berusaha.

Ketenagakerjaan merupakan aspek yang sangat mendasar dalam kehidupan manusia karena mencakup dimensi sosial dan ekonomi. Salah satu tujuan penting dalam pembangunan ekonomi adalah penyediaan lapangan kerja yang cukup untuk mengejar pertumbuhan angkatan kerja, yang pertumbuhannya lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja. Kesempatan kerja adalah besarnya permintaan masyarakat terhadap barang dan jasa yang dihasilkan perusahaan tersebut. Salah satu usaha untuk meningkatkan kesempatan kerja adalah melalui pembangunan di sektor industri, dalam hal ini sector perhotelan.

Sejarah perkembangan perhotelan di Indonesia belum banyak terungkap, juga belum banyak buku yang mengungkapkan masalah ini. Indonesia telah dikenal di dunia pariwisata sejak sebelum Perang Dunia ke I, tetapi jumlah wisatawan yang berkunjung masih terbilang ribuan. Seiring dengan perkembangan kedatangan wisatawan asing ke Indonesia yang lebih memerlukan sarana akomodasi pariwisata bersifat memadai, maka semasa penjajahan kolonial Belanda , mulailah berkembang hotel-hotel di Indonesia.[5]

---

[4] Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjan Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2010, Hlm, 63.

[5] Priyo Mohammat Ilham Husen, "Sejarah Hotel", melalui https://smkn3apb.weebly.com/sejarah-hotel.html [04/03/2018] pada pukul 13.56WIB

Hotel Redtop merupakan salah satu hotel yang dibangun pada tahun 1995 dengan 17 lantai dan 367 kamar. Predikat hotel ini adalah bintang 4 dengan fasilitas yang setara dengan hotel berbintang lainnya. Industri perhotelan termasuk dalam industri jasa yang menawarkan jasa pelayanan kamar, penyedia makanan dan minuman serta jasa lainnya bagi masyarakat umum yang dikelola secara komersil.

Hotel merupakan suatu industri atau usaha jasa yang dikelola secara komersial. Artinya dalam menyediakan jasa yang biasa juga disebut sebagai "*product*" kepada calon konsumen dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya. Pengaturan mengenai usaha perhotelan diatur dalam Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia Nomor PM.53/HM.001/MPEK/2013 tentang Standar Usaha Hotel.

Dalam sebuah manajemen hotel terdapat beberapa departemen yang saling berkaitan dan saling menunjang satu dengan lainnya, salah satunya bagian departemen *engineering*. Departemen *engineering* merupakan departem en yang menangani perawatan maupun perbaikan atas semua alat serta mesin yang ada di hotel apabila mengalami kerusakan. Para petugas *front office* merupakan bagian terdepan dalam pelayanan jasa. Departemen *gardener* bertugas untuk membersihkan, mengembangkan, memelihara dan merawat seluruh tanaman baik yang ada di dalam pot maupun di taman.

Pasal 32 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan "penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum"[6]

Manajemen hotel secara umum sering dihadapkan pada keputusan yang akan diberikan kepada para pekerja, karyawan, pegawai, buruh atau sumber daya manusia lainnya. Keputusan yang sering dikeluarkan pada umumnya adalah seperti promosi, *transfer*, demosi dan pemberhentian kerja atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Semua hal tersebut didasarkan pada proses

[6] Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 32 ayat (2)

penilaian kerja terlebih dahulu atau penyesuaian pada tubuh organisasi untuk mendapatkan konfigurasi yang baik pada tiap-tiap sumber daya manusia yang tersedia agar perusahaan dapat berjalan dan memberikan dampak yang lebih baik.

Karena manusia adalah makhluk sosial (*zoon politicon)*, yakni makhluk yang tidak dpat melepaskan diri dari berinteraksi atau hubungan satu sama lain dalam rangka memenuhi kebutuhannya baik yang bersifat jasmani maupun rohani[7]. Terjadinya perselisihan di antara manusia merupakan masalah yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri. Hal yang penting sekarang adalah bagaimana mencegah dan memperkecil perselisihan tersebut atau mendamaikan kembali merka yang berselisih. [8]

Karena tidak selamanya hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berjalan dengan baik. Hal ini dimungkinkan adanya perselisihan, karena manusia sebagai mahluk sosial dalam berinteraksi sudah pasti terdapat persamaan dan perbedaan dalam kepentingan maupun pandangan, sehingga selama pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak tertutup kemungkinan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK).

Pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa "Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain yang mempunyai pengurusan dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain".

---

[7] Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004, Hlm. 1.

[8] Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, Hlm. 127.

Pemutusan hubungan kerja merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya khususnya bagi pekerja/buruh, karena pemutusan hubungan kerja itu akan memberikan dampak *psycologis*, *economis-financiil* bagi pekerja/buruh dan keluarganya[9]. Putusnya hubungan kerja bagi pekerja/buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran. Pengakhiran dari mempunyai pekerjaan, pengakhiran membiayai keperluan hidup sehari-hari bagi dirinya dan keluarganya, pengakhiran kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya.[10] Oleh karena itu, pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial seperti pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah mengusahakan dengan segala upaya agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.[11]

Pemutusan hubungan kerja dapat dihindari dengan terjalinnya hubungan kerja yang harmonis diantara para pihak dengan adanya kendali atas sikap yang dimiliki oleh masing-masing pihak, baik dari pengusaha dan pekerja/buruh. Akan tetapi, pada kenyataan sehari-hari membuktikannya bahwa PHK tidak mungkin dapat di cegah seluruhnya. Adapun dampak negatif yang ditimbulkan dari pemutusan hubungan kerja bagi karyawan, antara lain : karyawan yang terkena PHK bisa jadi stress memikirkan kemana lagi jalan keluar yang harus dilakukan untuk membiayai kelangsungan hidup keluarganya, meningkatkan jumlah pengangguran serta tingkat kriminal akan meningkat.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, apabila PHK tidak dapat dihindari maka maksud dari PHK tersebut wajib dirundingkan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan jika pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Apabila perundingan tersebut tidak mencapai kesepakatan maka pengusaha hanya dapat melakukan PHK setelah ada penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

---

[9] F.X. Djumialdji dan Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1985, Hlm. 88.

[10] Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1974, Hlm. 143.

[11] Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, Hlm. 65.

Pengertian dari perselisihan hubungan industrial telah tercantum secara jelas dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial "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".[12]

Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Nomor 691 K/Pdt.Sus-PHI/2016 tanggal 29 September 2016, perkara antara: Sdr. Robertus Naru; Sdr. Fanbianus Kasman, sebagai para pemohon Kasasi dahulu para Tergugat, Melawan PT. Cipta Mitra Bina Lestari selaku termohon kasasi dahulu penggugat. Para tergugat adalah pengawai satpam (security) yang bekerja pada penggugat, berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PKWT tahun sejak 2015, untuk jangka waktu 1 tahun, terhitung mulai tanggal 2 Januari 2015 sampai dengan 31 Desember 2015.

Setelah beberapa bulan pekerja, setibanya bulan Juni 2015, para Tergugat dinilai kerap membuat ulah yang meresahkan perusahaan dan puncaknya adalah ketika para tergugat melakukan pelanggaran-pelanggaran yaitu, tidur pada saat jam kerja atau pada saat melaksanakan tugas bekerja shift III, tertanggal 12 Juni 2015. Atas pelanggaran-pelanggaran tersebut, pada tanggal 29 Juni 2015 Penggugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap kedua pekerjanya ini, karena dinilai telah melanggar Pasal 29 Peraturan Perusahaan (PP) PT. Cipta Mitra Bina Lestari tentang pelanggaran tata tertib yang dapat mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, salah satu alasan Pemutusan Hubungan Kerja adalah, karena "kesalahan berat", yang diatur dalam ketentuan Pasal 158. Alasan kesalahan berat pada pokoknya mengatur tentang perbuatan pidana yang telah diatur dalam KUHP, sehingga untuk menyatakan pekerja telah melakukan kesalahan

[12] Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 ayat 1

berat harus atas dasar pekerja tertangkap tangan, ada pengakuan pekerja yang bersangkutan atau bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak berwenang, di perusahaan yang bersangkutan, dengan didukung oleh dua orang saksi.

Hal tersebut serupa dengan kasus antara PT. SANGGRAHA DHIKA (REDTOP Hotel & Convention Center) dengan salah seorang karyawannya. Adapun dasar PT. Sanggraha Dhika melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap karyawan yang bernama Rusdiman Lesteluhu yaitu adanya kesalahan berat karyawan yang berturut-turut dan hal itu diatur dalam ketentuan Peraturan Perusahaan Pasal 45 ayat (2) dan Pasal 46 ayat (17). Pasal 45 ayat (2) "tidur di area hotel selama jam kerja" Pasal 46 ayat (17) "telah diberikan peringatan tertulis terakhir atau ketiga dan telah berulang-ulang tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh atasannya"

Bahwa berdasarkan yang terurai diatas, maka PT. Sanggraha Dhika telah mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap karyawannya dengan Nomor 349/HR-XII/15 tertanggal 11 Desember 2015, tetapi ditolak oleh karyawan walaupun sudah mengupayakan menyelesaikan permasalahan ini dengan musyawarah. Karena tidak tercapainya kesepakatan antara Perusahaan dan Karyawan maka tertanggal 4 Januari 2016 pihak perusahaan mengajukan Surat Permohonan Pencatatan ke Pengadilan Hubungan Industrial kepada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Pusat. Mediasi antara Perusahaan dan Karyawan telah pula dilakukan sebanyak 3 (tiga) kali tertanggal 18 Februari 2016, 29 Februari 2016 dan 16 Maret 2016 namun hasilnya pun gagal dan Mediator mengeluarkan anjuran berdasarkan Surat No. 989/-1.835.1 tertanggal 3 Mei 2016 yang berisi bahwa karyawan dipekerjakan kembali dan pihak perusahaan harus membayar pesangon kepada karyawan. Atas anjuran tertanggal 3 Mei 2016 tersebut pihak perusahaan merasa keberatan dengan isi anjuran tersebut dan tetap memperkarakan kasus tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta dengan mendaftarkan gugatan dengan No. 194/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.JKT.PST tertanggal 20 Juli 2016. Dalam Pengadilan Hubungan Industrial Jakart Pusat tersebut, Hakim Pengadilan Hubungan Industrial memutus bahwa karyawan tersebut dinyatakan

melakukan Kesalahan Berat sesuai pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. Pekerja menolak Putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan megajukan Peninjauan Kembali atas perkara tersebut di Mahkamah Agung, putusan Mahkamah Agung bertolak belakang dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial, yang dalam hal ini Mahkamah Agung mengabulkan Permohonan Peninjauan Kembali karyawan tersebut, dengan mengkategorikan bahwa perbuatan karyawan tersebut merupakan Kesalahan Ringan bukan Kesalahan Berat sebagaimana pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Putusan Mahkamah Agung ini berkaitan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi yang merupakan hasil *Judical Review* terhadap pasal 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Berdasarkan uraian latar belakang, peneliti ingin lebih mengetahui dan mendalami permasalahan tersebut, sehingga peneliti dalam penulisan skripsinya diberi judul "**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN PASAL 158 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 OLEH PT. SANGGRAHA DHIKA REDTOP HOTEL & CONVENTION CENTER (Studi Kasus Putusan Nomor 60 PK/Pdt.Sus-PHI/2017)**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mengidentifikasi masalah terjadinya kesenjangan antara *das sein* dan *das sollen.* Putusan Pengadilan Hubungan Industrial 194/Pdt.Sus-PHI/2016.Jkt.Pst dan Putusan Mahkamah Agung 60 PK/Pdt.Sus-PHI/2017. Yang mana kedua putusan ini tidak sesuai dan adanya kesenjangan antara masing-masing putusan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Memutus perkara tersebut dalam kaitan dengan *Judical Review*

Putusan Mahkamah Konstitusi menyangkut Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

2. Bagaimanakah Pertimbangan Hakim Mahkamah Agung dalam menutup perkara Pengadilan Hubungan Industrial tersebut?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui Pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial memutus perkara tersebut dalam kaitan dengan *Judical Review* putusan Mahkamah Konstitusi menyangkut pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui Pertimbangan Hakim Mahkamah Agung dalam menutup perkara Pengadilan Hubungan Industrial.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. **Manfaat Teoritis**

   Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pelaksanaan penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) dan pemberian hak-hak serta pesangon bagi pekerja guna pengembangan ilmu pengetahuan atau memberikan penambahan pustaka hukum yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan.

2. **Manfaat Praktis**

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan bagi penulis serta para penegak hukum selanjutnya dan memberikan informasi tentang tahapan-tahapan penyelesaian sengketa dan mengetahui secara langsung masalah-masalah yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan khususnya mengenai perlindungan dan hak-hak yang harus didapatkan oleh pekerja setelah terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK).

1.4. Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual dan Kerangka Pemikiran

1.4.1 Kerangka Teori

Grand Theory, teori yang menjadi dasar dalam penelitian ini adalah "teori kepastian hukum". Teori kepastian hukum menurut Gustav Radbruch dalam bukunya, *Einfuehrung In Die Rechtswissenchaft*[13]. Gustav menyebutkan bahwa terdapat 4 (empat) hal mendasar dari makna kepastian hukum. Pertama, bahwa hukum itu positif yaitu Undang-undang. Kedua, hukum itu didasarkan pada fakta atau hukum yang ditetapkan. Ketiga, kenyataan fakta harus dirumuskan dengan jelas sehingga menghindari kekeliruan dalam pemaknaan, di samping mudah untuk dilaksanakan. Keempat, hukum positif tidak boleh mudah berubah. Dalam UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 33.

Middle Theory, "teori keadilan" yang dikemukakan oleh Plato ada 2 (dua), yaitu sebagai berikut:

1. Keadilan Moral, suatu perbuatan dapat dikatakan adil secara moral apabila telah mampu memberikan perlakuan yang seimbang (selaras) antara hak dan kewajibannya
2. Keadilan Prosedural, suatu perbuatan dikatakan adil secara prosedural jika seseorang telah mampu melaksanakan perbuatan adil berdasarkan tata cara yang telah ditetapkan

Applied Theory, menurut pendapat Jean Jacques Rousseau mengenai "teori perjanjian" yaitu setelah individu menyerahkan hak-haknya kepada negara, penguasa negara yang diberikan mandat oleh rakyat harus melindungi dan mengembalikan hak-hak warga negara. Oleh karenanya penguasa dibentuk berdasarkan kehendak rakyat, hal ini melahirkan sebuah negara demokrasi.

1.4.2. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual adalah salah satu bagian yang terpenting dari penelitian untuk menghubungkan teori dan observasi, antara abstraksi dan kenyataan. Oleh sebab itu, dalam penelitian ini disusun definisi dari

[13] Radbruch, Gustav : Stuttgart: Koehler Verlag, 1961. Hlm. 36

konsep-konsep yang akan digunakan agar tidak terjadi perbedaan definisinya yaitu :

1. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain[14].
2. Perusahaan adalah :
   a) setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
   b) usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain[15].
3. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah[16].
4. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945[17].
5. Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak adalah keputusan perusahaan tanpa melalui proses hukum atau penetapan lembaga penyelesaian hubungan .

---

[14] Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (1)

[15] Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (6)

[16] Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (15)

[17] Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (16)

6. Hak dan Kewajiban Pekerja, Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mejelaskan tentang hak dan kewajiban seorang tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana Undang-undang tersebut berfungsi untuk melindungi dan membatasi status hak dan kewajiban para tenaga pekerja dari pemberi kerja yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dalam ruang lingkup kerja. Dengan demikian perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar para tenaga kerja dan menjamin pula kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun bahkan untuk mewujudkan kesejahteraan para tenaga kerja dengan tetap memperhatikan kemajuan di dunia usaha
7. Hak dan Kewajiban Pengusaha, Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan meskipun hak pekerja tampak leih banyak diatur daripada kewajibannya, bukan berarti pekerja tidak wajib menaati aturan Perusahaan. Pengusaha diperbolehkan membuat peraturan sendiri selama itu tidak menyalahi Undang-undang Ketenagakerjaan yang biasanya dimuat dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dan Pengusaha. Setelah Pekerja memenuhi tanggungjawabnya sesuai dengan tugas yang diberikan, pengusaha wajib memberikan upah/gaji.
8. Kekuasaan Kehakiman merupakan kekuasaan negara yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila, demi terselenggaranya Negara Hukum Republik Indonesia. Pernyataan tersebut merupakan pengertian kekuasaan kehakiman yang tercantum pula dalam Pasal 1 Undang - Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.[18]
9. 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,

[18] Undang - Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman

dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan[19].

10. Upaya hukum adalah upaya yang diberikan oleh hukum kepada pihak yang merasa dikalahkan untuk mengajukan perbaikan atas kekeliruan atau kesalahan dalam sebuah putusan. Dalam praktek peradilan hubungan industrial sesuai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 kemungkinan buruh akan menggunakan atau menghadapi upaya hukum berikut: Perlawanan, Kasasi, Pendaftaran Permohonan Kasasi, Penyampaian Memori Kasasi, Penyampaian Kontra Memori Kasasi, Pembatalan Pemutusan Arbitrase, Peninjauan Kembali.

1.4.3. Kerangka Pemikiran (*Frame of Mind*)

[19] Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (22)

1.5. Metode Penelitian

1.5.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat yuridis normatif, yaitu penelitian Pendekatan Perundang-undangan *(State Approach)* yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi dan Pendekatan Kasus *(Case Approach)* yang dilakukan dengan menelaah kasus-kasus yang berkaitan dengan isu hukum yang dihadapi.

1.5.2. Sumber Data

Data yang terhimpun dari hasil penelitian ini adalah penelitian kepustakaan. Adapun bahan-bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Bahan Hukum Primer yaitu bahan hukum yang mengikat yang terdiri dari:
   a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
   b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
   c. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
   d. Putusan Kasasi Nomor 60PK/Pdt.Sus-PHI/2017.
   e. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 194/Pdt.Sus-PHI/2016.PN.JKT.PST.
2. Bahan Hukum Sekunder yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer yang terdiri dari hasil penelitian buku-buku dan sebagainya.
3. Bahan Hukum Tersier yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder seperti kamus hukum, internet dan sebagainya.

1.5.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif, mengelola data, menganalisa data dan kemudian dituangkan dengan cara menggunakan kalimat.

1.5.4 Analisis Data

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif, mengelola data, menganalisa dan kemudian dituangkan dengan cara menggunakan kalimat.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan dalam penelitian ini bagi menjadi 5 Bab sebagai berikut:

Bab 1 Pendahuluan

Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka teoritis kerangka konseptual dan kerangka pemikiran, metode penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini menguraikan landasan teori-teori sebagai penjelasan dari istilah-istilah yang terkait dengan permasalahan yang di bahas.

Bab III Hasil Penelitian

Bab ini diuraikan Keputusan Majelis Hakim tentang Pemutusan Hubungan Kerja yang diakibatkan Pelanggaran yang dianggap kesalahan berat dan hak-hak yang harus diterima oleh pekerja setelah Pemutusan Hubungan Kerja.

Bab IV Pembahasan dan Analisa Hasil Penelitian

Bab ini menguraikan pembahasan untuk menjawab masalah penelitian tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) sesuai dengan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Bab V Penutup

Bab ini merupakan penutup yang berisi kesimpulan dan saran-saran dan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis diharapkan menjadi bahan pertimbangan penegak hukum dalam menegakan hukum seadil-adilnya.