

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sektor perindustrian merupakan unsur penunjang dalam pembangunan, dimana peranan yang terpenting adalah korporasi dan tenaga kerja. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa adanya jaminan hidup yang pasti untuk didapatkannya, dan peningkatan kualitas tenaga kerja serta perlindungan terhadap tenaga kerja harus disesuaikan dengan harkat dan martabat manusia.

Pada dasarnya setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, telah diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Selanjutnya, Pasal 28D ayat (2) menyatakan "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Dari ketentuan kedua pasal tersebut, berarti kedudukan bidang ketenagakerjaan di Indonesia mempunyai landasan yuridis yang kuat karena telah diatur secara khusus dalam konstitusi. Meningkatnya peran pekerja/buruh disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Setiap tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan sebagai perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum bagi pekerja. Hal ini merupakan suatu penghargaan kepada setiap pekerja/buruh yang telah menyumbangkan tenaga dan pikiran kepada Pemerintah sehingga pada giliran akan dapat meningkatkan produktivitas nasional.

Seiring bergulirnya reformasi, permasalahan perselisihan hubungan Industrial semakin kompleks, pengaturan perselisihan hubungan Industrial yang tercantum dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan dirasakan tidak efektif bagi pencari

keadilan yang tidak sederhana memakan waktu lama yang sangat jelas adalah tidak keberpihakan kepada pekerja/buruh.

Dewasa ini masalah mengenai ketenagakerjaan sangat kompleks dan beragam. Hal tersebut dikarenakan kenyataan bahwa hubungan kerja antara pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh tidak selalu berjalan dengan harmonis. Masalah mengenai ketenagakerjaan yang sering terjadi hingga saat ini adalah Pemutusan Hubungan kerja (selanjutnya disebut PHK). Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 25 menjelaskan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha terkait dengan upah pekerja.

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹

Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima yang tertunda terdiri atas:

1. Upah pokok
2. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan pada pekerja dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari bagian (makanan, barang dan sebagainya) yang sudah ditentukan banyaknya diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila bagian (makanan, barang dan sebagainya) yang sudah ditentukan banyaknya harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja.²

¹ Tim Visti Yustisia, *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Depok: Huta Media, 2016, hlm. 7

² R. Joni Bambang S., *Hukum Ketenagakerjaan*, Jawa Barat: Pustaka Setia, 2013, hlm. 307

Dalam konteks perjanjian seringkali membuat salah satu pihak tidak dapat memenuhi kewajibannya. Berdasarkan Pasal 157A Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja kluster Ketenagakerjaan dan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang No. 2/2004, bahwa setiap pemutusan hubungan kerja PHK wajib dirundingkan antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang bersangkutan atau dengan (melalui) serikat pekerja/serikat buruhnya. Dalam perundingan dimaksud, di samping merundingkan kehendak PHK-nya, juga merundingkan hak-hak yang (dapat) diperoleh dan/atau kewajiban-kewajiban yang harus ditunaikan masing-masing. Bilamana perundingan mencapai kesepakatan, dibuat PB (Perjanjian Bersama). Dan sebaliknya apabila perundingan gagal, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja mem-PHK setelah memperoleh penetapan/izin dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang, dalam hal ini PHI (Pengadilan Hubungan Industrial). Dalam kaitan perundingan gagal ini, wajib dibuat risalah perundingan, karena risalah tersebut merupakan syarat untuk proses penyelesaian perselisihan PHK selanjutnya pada lembaga Mediasi atau Konsiliasi/Arbitrase.³

Pengusaha tidak boleh sewenang-wenang melakukan PHK secara sepihak tanpa penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial, kecuali PHK dengan alasan-alasan tertentu: karyawan masih dalam masa percobaan (*probation*), karyawan mengundurkan diri secara sukarela atau mangkir yang dikualifikasikan sebagai mengundurkan diri (*resign*), pensiun, ataukah meninggal dunia, dengan ketentuan, PHK yang tanpa penetapan tersebut adalah batal demi hukum, *nietig van rechtswege* (vide: Pasal 81 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2021).

Dalam pengupahan atas hak upah pesangon merupakan bentuk kesalahan dan pertanggungjawaban pidana, dimana unsur-unsur tersebut sesuai dengan asas-asas hukum pidana:

1. Perbuatan
2. Melawan Hukum

³ “PHK Yang Batal Demi Hukum” <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt4c47ebdb9c660/>, 11 April 2021

3. Perbuatan melawan hukum adalah asas kesalahan: Sengaja (*Dolus*) dan Kealpaan (*Culpa*)

4. Patut dipidana

Berdasarkan asas legalitas Hukum pidana adalah bagian dari keseluruhan hukum yang berlaku di suatu negara, yang mengadakan dasar-dasar dan aturan-aturan untuk :

1. Menentukan perbuatan-perbuatan mana yang tidak boleh dilakukan, yang dilarang, dengan disertai ancaman atau sanksi yang berupa pidana tertentu bagi barang siapa melanggar langgar tersebut.
2. Menentukan kapan dan dalam hal-hal apa kepada mereka yang telah melanggar larangan-larangan itu dapat dikenakan atau dijatuhi pidana sebagaimana yang telah diancamkan (hukum pidana materiil)
3. Menentukan dengan cara bagaimana pengenaan pidana itu dapat dilaksanakan apabila ada orang yang disangka telah melanggar larangan tersebut. (Hukum acara pidana).

Asas Legalitas, asas ini berkaitan dengan seseorang itu tidak dapat dikenakan suatu sanksi pidana selama tindak kejahatan yang dilakukan itu tidak terdapat dalam Kitab Undang Hukum Pidana (KUHP) sebagaimana di jelaskan Pasal 1 ayat (1) yang berbunyi: “Tidak ada perbuatan apapun yang dapat dipidana kecuali atas kekuatan aturan pidana Perundang-Undangan yang sudah dicantumkan”.

Dari penjelasan tersebut di atas bahwa asas legalitas dalam Pasal 1 ayat (1) Kitab Undang Hukum Pidana mengandung tiga pokok pengertian yakni :

1. Tidak ada suatu perbuatan yang dapat dipidana (dihukum) apabila perbuatan tersebut tidak diatur dalam suatu peraturan Perundang-Undangan sebelumnya/terlebih dahulu, jadi harus ada aturan yang mengaturnya sebelum orang tersebut melakukan perbuatan;
2. Untuk menentukan adanya peristiwa pidana (delik/tindak pidana) tidak boleh menggunakan analogi; dan

3. Peraturan-peraturan hukum pidana/perundang-undangan tidak boleh berlaku surut (Asas yang melarang keberlakuan surut suatu undang-undang). Surut adalah suatu hukum yang mengubah konsekuensi hukum, terhadap tindakan yang dilakukan atau status hukum fakta-fakta dan hubungan yang ada sebelum suatu hukum diberlakukan.

Ketentuan Pasal 81 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bahwa ada kewajiban perusahaan memberikan hak atas upah pesangon kepada pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atas ganti kerugian bagi pekerja yang di PHK yang belum dituliskan/dituangkan secara jelas sanksinya pada Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja perubahan pertama dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana akibat tidak diberikannya hak atas uang pesangon kepada pekerja maka pihak perusahaan dianggap lalai dan dapat dituntut melakukan tindak pidana kejahatan yang sama perlakuannya dengan kelalaian membayar upah lebih rendah dari upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau Kabupaten/Kota yakni melanggar Pasal 185 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan ancaman pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah).

Saat ini terjadi persoalan tentang hak atas uang pesangon kepada pekerja yang di PHK tidak secara serta merta dibayarkan oleh perusahaan melainkan melalui proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang panjang di Pengadilan Hubungan Industrial mengikuti proses Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI baik secara Non Litigasi dan Litigasi, tentunya melelahkan serta merugikan bagi pekerja. Tuntutan pembayaran upah pekerja /buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja tidak ada kedaluwarsa sesuai keputusan MK Nomor 100/PUU-X/2012 mengabulkan Pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat karena bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang 1945.⁴

⁴ <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=8944>, 19 April 2021

Perubahan Pasal 185 dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja kluster Ketenagakerjaan yang diundangkan pada 2 November 2020, ketentuan Pasal 185 diubah sehingga berbunyi:

Pasal 185

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88a ayat (3), Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan ilmiah tentang parameter tidak membayar upah pesangon oleh pengusaha kepada pekerja/buruh adalah tindakan pidana unsur kelalaian dimana dalam kluster Ketenagakerjaan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 terkait ketentuan membayar upah pesangon dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja bahwa pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima dengan konsekuensi tindak pidana kejahatan yang tertuang dalam Pasal 81 dan Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Dalam penelitian ini menemukan kesamaan obyek pokok perkara dan subyek hukum pihak para penggugat dengan beberapa putusan yang memakan waktu cukup lama dan memberatkan pekerja yang seharusnya tanpa proses pengajuan gugatan pihak pekerja mendapatkan hak atas upah masa kerja yang telah dilalui:

Tabel 1.1. Perkara Penyelesaian Perselisihan atas Penyelesaian Hubungan Kerja dan Pembayaran Hak Atas Pesangon Pekerja oleh Pengusaha yang Terjadi di Masyarakat

| No. | Putusan/Contoh Kasus | Para Pihak | Gugatan/upaya hukum | Lamanya Proses/hasil |
|-----|---|-----------------------------------|---|---|
| 1. | Salah satu pekerja yang sudah bekerja selama 3 (tiga) Tahun | Pekerja yang berinisial Y sebagai | Tidak menggunakan hak untuk menuntut karena ketidak | Tidak mendapatkan hak-hak sebagai pekerja |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | karyawan PT. X | tahuan dan tidak adanya pengawasan oleh regulator pemerintah | |
| 2 | Putusan Nomor 348/Pdt.Sus-PHI.G/2018/PN.JKT.PST | Pekerja yang berinisial A sebagai Penggugat dengan PT. Z sebagai tergugat | Perselisihan Hubungan Industrial karena karyawan masuk usia pensiun dan belum diberikan hak atas uang pesangonnya | <ul style="list-style-type: none"> - Bipartit 17 Maret 2017 s/d 30 September 2017 - Anjuran Mediator 14 Februari 2018 - Putusan 17 Mei 2019 - Proses selama 20 (dua puluh) bln. - Menyatakan pekerja di bayarkan hak atas uang pesangon |

Sumber : Penelitian tahun 2021

Berdasarkan masalah di atas, penulis tertarik untuk menganalisis secara mendalam, yang hasilnya dituangkan dalam bentuk penelitian dengan judul **PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA PERUSAHAAN YANG TIDAK MEMENUHI HAK ATAS UANG PESANGON BERDASARKAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN.**

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam hukum Ketenagakerjaan di Indonesia dikategorikan sebagai hukum privat, namun mempunyai unsur hukum publik karena dalam pelaksanaan hubungan kerja dilarang melanggar ketentuan Undang-Undang atau kebijakan yang ditetapkan oleh Pemerintah.

Pada praktik Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak tanpa melalui tahapan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai hukum formil Ketenagakerjaan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 yang menjadi batal demi hukum karena bagi Pengusaha yang tidak dapat menghindari pemutusan hubungan

kerja setelah memperoleh penetapan dari Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan dalam Pasal 157A Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja kluster Ketenagakerjaan, dan kecenderungan adanya unsur kelalaian yang dilakukan oleh pengusaha tentang tidak melakukan pembayaran hak atas upah pesangon yang sesuai hukum materiil yang berlaku.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana proses Peradilan Hubungan Industrial memakan waktu yang tidak sebentar dan sehingga tuntutan pada peradilan bagi pekerja sering tidak dilakukan?
2. Bagaimanakah konsep Pasal 185 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikaitkan dengan norma baru tentang upah pesangon?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Dari pembahasan latar belakang di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang:

1. Perbuatan melawan hukum terhadap irisan hukum keperdataan dengan hukum pidana dengan unsur tiada kesepakatan yang sah apabila sepakat itu diperolehnya dengan paksaan atau penipuan terkait tidak membayarkan hak atas upah pesangon bagi pekerja mengingat upah pesangon adalah hak subyek hukum atas kewajiban pekerja yang telah dilaksanakan atau dilakukan sehingga menjadi kerugian materiil.
2. Bagaimana proses terkait penegakan tindak pidana terhadap pesangon yang tidak dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja tentang pengupahan yang belum dapat dilaksanakan karena belum diterbitkannya Peraturan Pemerintah sebagai peraturan pelaksana turunan.

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan bagi perkembangan ilmu hukum dalam bidang akademisi, baik bagi peneliti lain maupun sebagai pembelajaran mahasiswa. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran.
- b. Terhadap perkembangan ilmu hukum pada umumnya dan hukum Ketenagakerjaan sebagai hukum khusus (*lex specialis*), terutama penerapan hukum perburuhan dalam penetapan pengupahan dan PHK terhadap pekerja yang dapat memberikan wawasan terhadap penulis untuk mengetahui suatu masalah hukum yang terjadi dalam pembagian harta waris terhadap anak di luar kawin

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan kontribusi pemikiran kepada masyarakat dalam melakukan tindakan hukum, khususnya terkait penanggulangan *force majeure* pada hubungan industrial dalam Ketenagakerjaan. Memberikan masukan kepada penegak hukum, dalam pembuatan aturan, pengambilan kebijakan, maupun keputusan.
- b. Hasil pemikiran ini dapat digunakan sebagai sumbangan karya ilmiah dalam perkembangan ilmu pengetahuan, serta dapat bermanfaat sebagai pedoman dalam pemberian analisis Putusan berikutnya dan pemecahan masalah praktis di bidang hukum saat ini dalam hal pembayaran hak atas upah pesangon menjadi kewajiban pengusaha kepada pekerja sesuai Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai syarat materiil.

1.5 Kerangka Teori, Kerangka Konseptual dan Kerangka Pemikiran

1.5.1 Kerangka Teori

Kerangka teoritis berisi mengenai teori-teori hukum yang relevan digunakan untuk membahas dan menganalisis masalah hukum dalam penelitian ini, teori tersebut adalah sebagai berikut:

1. Teori Kepastian Hukum

Kepastian adalah perihal (keadaan) yang pasti, ketentuan atau ketetapan. Hukum secara hakiki harus pasti dan adil. Pasti sebagai pedoman kelakuan dan adil karena pedoman kelakuan itu harus menunjang suatu tatanan yang dinilai wajar. Hanya karena bersifat adil dan dilaksanakan dengan pasti hukum dapat menjalankan fungsinya. Kepastian hukum merupakan pertanyaan yang hanya bisa dijawab secara normatif, bukan sosiologi.⁵

Menurut “Kelsen”, hukum adalah sebuah sistem norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek “seharusnya” atau *das sollen*, dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan. Norma-norma adalah produk dan aksi manusia yang deliberatif. Undang-Undang yang berisi aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.⁶

Ajaran kepastian hukum ini berasal dari ajaran Yuridis-Dogmatik yang didasarkan pada aliran pemikiran positivistic di dunia hukum, yang cenderung melihat hukum sebagai sesuatu yang otonom, yang mandiri, karena bagi penganut pemikiran ini, hukum tak lain hanya kumpulan aturan. Bagi penganut aliran ini, tujuan hukum tidak lain dari sekedar menjamin terwujudnya

⁵ Dominikus Rato, *Filsafat Hukum Mencari: Memahami dan Memahami Hukum*, Yogyakarta: Laksbang Pressindo, 2010, hlm. 59.

⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Kencana, 2008, hlm. 158.

kepastian hukum. Kepastian hukum itu diwujudkan oleh hukum dengan sifatnya yang hanya membuat suatu aturan hukum yang bersifat umum. Sifat umum dari aturan-aturan hukum membuktikan bahwa hukum tidak bertujuan untuk mewujudkan keadilan atau kemanfaatan, melainkan semata-mata untuk kepastian.⁷

Di dalam berbagai literatur dikenal 2 (dua) macam subjek hukum yaitu manusia (*naturalijperson*) dan badan hukum (*rechtperson*). Pada dasarnya manusia mempunyai hak sejak dilahirkan, namun tidak semua manusia mempunyai kewenangan dan kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum. Orang yang dapat melakukan perbuatan hukum adalah orang-orang yang telah dewasa dan/atau sudah kawin. Sedangkan orang yang tidak cakap melakukan perbuatan hukum adalah orang yang belum dewasa, orang yang di taruh di bawah pengampuan dan seorang wanita yang bersuami (Pasal 1330 BW). Tapi dalam perkembangannya seorang istri dapat juga melakukan perbuatan hukum sendiri, baik untuk membuat perjanjian maupun untuk menghadap ke pengadilan. Selain *naturalijperson* sebagai subjek hukum, maka subjek hukum lainnya adalah badan hukum *rechtperson*. Ketentuan tentang badan hukum dalam BW hanya terdapat dalam 13 pasal yakni Pasal 1653 sampai dengan Pasal 1665 BW. Dalam pengaturannya tidak ada satu pasal pun yang memberikan pengertian badan hukum. Pengertian badan hukum hanya dapat dilihat dalam doktrin ilmu hukum.

2. Teori Pertanggungjawaban Pidana

Dalam bahasa Inggris pertanggungjawaban pidana disebut sebagai *responsibility*, atau *criminal liability*. Konsep pertanggungjawaban pidana sesungguhnya tidak hanya menyangkut soal hukum semata-mata melainkan juga menyangkut soal nilai-nilai moral atau kesusilaan umum yang dianut oleh suatu masyarakat atau kelompok-kelompok dalam masyarakat, hal ini

⁷ Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, Jakarta: Gunung Agung, 2002, hlm. 82-83.

dilakukan agar pertanggungjawaban pidana itu dicapai dengan memenuhi keadilan.⁸

Pertanggungjawaban pidana adalah suatu bentuk untuk menentukan apakah seorang tersangka atau terdakwa dipertanggungjawabkan atas suatu tindak pidana yang telah terjadi. Dengan kata lain pertanggungjawaban pidana adalah suatu bentuk yang menentukan apakah seseorang tersebut dibebaskan atau dipidana. Menurut Roeslan Saleh pertanggungjawaban pidana diartikan sebagai diteruskannya celaan yang objektif yang ada pada perbuatan pidana dan secara subjektif memenuhi syarat untuk dapat dipidana karena perbuatannya itu.⁹

Apa yang dimaksud dengan celaan objektif adalah perbuatan yang dilakukan oleh seseorang tersebut merupakan perbuatan yang dilarang, perbuatan dilarang yang dimaksud disini adalah perbuatan yang memang bertentangan atau dilarang oleh hukum baik hukum formil maupun hukum materil. Sedangkan yang dimaksud dengan celaan subjektif merujuk kepada si pembuat perbuatan terlarang tersebut, atau dapat dikatakan cela yang subjektif adalah orang yang melakukan perbuatan yang dilarang atau bertentangan dengan hukum. Apabila perbuatan yang dilakukan suatu perbuatan yang dicela atau suatu perbuatan yang dilarang namun apabila di dalam diri seseorang tersebut ada kesalahan yang menyebabkan tidak dapat bertanggung jawab maka pertanggungjawaban pidana tersebut tidak mungkin ada. Dalam pertanggungjawaban pidana makan beban pertanggungjawaban dibebankan kepada pelaku pelanggaran tindak pidana berkaitan dengan dasar untuk menjatuhkan sanksi pidana. Seseorang akan memiliki sifat pertanggungjawaban pidana apabila suatu hal atau perbuatan yang dilakukan olehnya bersifat melawan hukum, namun seseorang dapat hilang sifat bertanggungjawab apabila di dalam dirinya ditemukan suatu unsur yang menyebabkan hilangnya kemampuan bertanggung jawab seseorang.

⁸ Hanafi, Mahrus, *Sistem Pertanggungjawaban Pidana*, Cetakan Pertama, Jakarta: Rajawali Pers, 2015, hlm. 162.

⁹ Roeslan Saleh, *Pikiran-Pikiran Tentang Pertanggung Jawaban Pidana*, Cetakan Pertama, Jakarta: Ghalia Indonesia, hlm. 33.

Sehubungan dengan hukum Ketenagakerjaan adalah lingkup hukum materiil Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perselisihan penyelesaian hubungan kerja adalah lingkup hukum formil Undang-Undang No. 2 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka hubungan kerja karena adanya perjanjian kerja, namun secara general bahwa ruang lingkup Ketenagakerjaan adalah masuk pada rumpun hukum privat/keperdataan terkait Perikatan Pasal 1313, 1321 Kitab Undang Hukum Perdata dengan Kitab Undang Hukum Perdata, dengan konsep sebagai berikut:

- a. Sesuai Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 terkait hak atas upah pesangon bila terjadi pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan apabila:
 - 1) Bila telah disepakati antara pengusaha dan pekerja
 - 2) Bila tidak sepakat maka harus menempuh penyelesaian perselisihan hubungan industrial Pengadilan Hubungan Industrial yang sudah *inkracht van gewijsde*.
- b. Sesuai Kitab Undang Hukum Perdata:
 - 1) Pasal 1313: “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.
 - 2) Pasal 1321: “Tiada sepakat yang sah apabila sepakat itu diberikan karena kekhilafan, atau diperolehnya dengan paksaan atau penipuan”.
- c. Sesuai Kitab Undang Hukum Perdata tentang pertanggungjawaban pidana karena:
 - 1) Dikaitkan dengan unsur kelalaian yang mengakibatkan kerugian salah satu pihak subyek hukum dengan menimbang logika hukum yang diterapkan pada Pasal 310 Undang-Undang No. 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan konsideran dengan Pasal 359 Kitab Undang Hukum Pidana.
 - 2) Dikaitkan kerugian bagi pekerja yang telah melaksanakan hubungan kerja dan tidak diberikan hak atas upah pesangon menjadi

pertanggungjawaban pidana terhadap perusahaan karena kelalaian atau kata lain melakukan paksaan dan penipuan.

1.5.2 Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual adalah salah satu bagian yang terpenting dari penelitian untuk menghubungkan teori dan observasi, antara abstraksi dan kenyataan dan berkaitan erat dengan kerangka teori. Oleh sebab itu, dalam penelitian ini disusun definisi dari konsep-konsep yang akan digunakan, yaitu:

1. Proses peradilan adalah tahapan-tahapan yang tertentu sebagaimana diatur dalam hukum acara pidana.¹⁰
2. Tindak Pidana adalah suatu perbuatan/kelakuan yang melanggar suatu peraturan hukum pidana dan diancam dengan pidana, mempunyai sifat melawan hukum, dapat dipertanggungjawabkan dan dipersalahkan kepada seseorang.¹¹
3. Gabungan tindak pidana adalah pembarengan dua atau lebih tindak pidana yang dipertanggungjawabkan kepada satu orang atau lebih.¹²
4. Kompetensi relatif adalah wewenang pengadilan untuk memeriksa dan mengadili perkara berdasarkan wilayahnya pada tingkat pengadilan yang sama.¹³

1.5.2.1 Lingkup Hubungan Industrial

Pengertian hubungan industrial berdasarkan Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah suatu sistem hubungan yang berbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang berdasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

¹⁰ Luhut M.P Pangaribuan, *Hukum Acara Pidana*, Jakarta: Djambatan, 2006, hlm. 4.

¹¹ E Utrecht, *Rangkaian Sari Kuliah Hukum Pidana I*, Surabaya: Pustaka Tinta Mas, 2000, hlm. 251.

¹² *Ibid.*, hlm. 153.

¹³ Darwan Prints, *Hukum Acara Pidana Suatu Pengantar*, Jakarta: Djambatan, 1989, hlm. 103.

1.5.2.2 Hubungan Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Jadi, hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan buruh/pekerja berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.¹⁴

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601a Kitab Undang Hukum Perdata memberikan pengertian sebagai berikut: “Perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu”.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni :“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Selain pengertian normatif seperti di atas, bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengingatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.¹⁵

¹⁴ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm. 45

¹⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012, hlm. 64

Unsur-unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

1. Adanya pekerjaan (*arbeid*);
2. Di bawah perintah/*gejag verhouding* (maksudnya buruh melakukan pekerjaan atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi);
3. Adanya upah tertentu/*loan*;
4. Dalam waktu (*tjid*) yang ditentukan (dapat tanpa batas waktu/pensiun atau berdasarkan waktu tertentu. Unsur yang pertama, adalah Adanya pekerjaan (*arbeid*), yaitu pekerjaan bebas sesuai dengan kesepakatan buruh dan majikan, asalkan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Unsur kedua, yaitu di bawah perintah (*gejag verhouding*), di dalam hubungan kerja kedudukan majikan adalah pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kedudukan buruh sebagai pihak yang menerima perintah untuk melaksanakan pekerjaan unsur ketiga, adanya upah (*loan*) tertentu yang menjadi imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh buruh.

Pengertian upah berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja. Unsur yang keempat adalah waktu (*tjid*) artinya buruh bekerja untuk waktu yang ditentukan atau untuk waktu yang tidak tertentu atau selama-lamanya.¹⁶

Syarat sahnya Perjanjian Kerja Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang Hukum Perdata. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003,

¹⁶ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010, hlm. 36-37.

perjanjian kerja dibuat secara tertulis dan lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Berdasarkan ketentuan Pasal 1320 Kitab Undang Hukum Perdata suatu perjanjian dikatakan sah apabila memenuhi unsur-unsur:

1. Adanya sepakat ;
2. Kecakapan berbuat hukum ;
3. Hal tertentu ;
4. *Causa* yang dibenarkan.

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan.

Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerjaan tersebut untuk dipekerjakan. Kecakapan berbuat hukum maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha haruslah cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun (Pasal 1 angka 26 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).

Selain itu seorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras. Hal tertentu artinya ada objek yang diperjanjikan yaitu antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak. Objek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang, ketertiban umum dan kesusilaan.

Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas. Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas dari kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang

diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat objektif karena menyangkut objek perjanjian. Kalau syarat objektif tidak dipenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula perjanjian tersebut tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi syarat subjektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian juga oleh orang tua/wali atau pengampu bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim.

1.5.2.3 Upah

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

Upah dapat dibayarkan perminggu atau per dua minggu berdasarkan perhitungan upah bulanan. Periode maksimum penghitungan upah adalah satu bulan. Pada umumnya upah dibayarkan secara tunai sesuai aturan. Upah harus diberikan dalam rupiah, walaupun perhitungannya dapat disesuaikan berdasarkan nilai tukar rupiah terhadap mata uang asing. Perjanjian kerja dapat mensyaratkan pembayaran melalui transfer bank. Pembayaran upah dapat juga dilakukan dalam bentuk lain (selain uang), asalkan tidak ditukar dengan alkohol atau obat-obatan terlarang. Nilai barang lainnya yang dapat diberikan sebagai upah tidak boleh melebihi 25% dari total upah. Jenis pembayaran seperti ini dapat berupa pengganti tunjangan makan, tunjangan perumahan atau tunjangan anak.

Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % dari total upah (upah pokok+ tunjangan tetap). Pemberi kerja dilarang melakukan pemotongan atas upah yang tidak sesuai dengan hukum, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Pemberi kerja harus memberitahukan pembayaran upah dan potongan kepada pekerja. Potongan upah yang dilakukan atas kerusakan barang, tidak boleh melebihi 50% dari total upah yang diterima oleh pekerja. Pemberi kerja dilarang untuk membatasi kebebasan pekerja menggunakan upah mereka (memaksa pekerja untuk membeli

barang dari perusahaan atau memaksa pekerja menggunakan jasa layanan perusahaan lainnya seperti makanan atau perumahan).

Pemberi kerja yang terlambat membayar upah pekerja baik karena kesengajaan atau kelalaian harus membayar denda yang besarnya tergantung pada persentase tertentu dari total upah pekerja. Seorang pekerja dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja terhadap perusahaan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila pemberi kerja tidak membayarkan upah pekerja tepat waktu selama 3 bulan berturut-turut atau lebih.

Pemberi kerja diharuskan mengeluarkan slip gaji yang di dalamnya mencantumkan total jam kerja, total waktu lembur dan waktu lainnya yang diwajibkan untuk dibayar oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan (untuk setiap pekerja). Setiap pekerja wajib diberikan slip gaji yang di dalamnya tercantum pemotongan atas upah (bila ada).

1.5.2.4 Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak.

Menurut Pasal 61 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat berakhir apabila:

1. Pekerja meninggal dunia.
2. Jangka waktu kontak kerja telah berakhir.
3. Adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Jadi, pihak yang mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan, wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah

pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Perusahaan dilarang melakukan PHK dengan alasan:

1. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus.
2. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya, karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.
3. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
4. Pekerja menikah.
5. Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.
6. Pekerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
7. Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan perusahaan, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
8. Pekerja yang mengadukan perusahaan kepada yang berwajib mengenai perbuatan perusahaan yang melakukan tindak pidana kejahatan.
9. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.
10. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Merujuk ketentuan Pasal 156 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Berikut tabel PHK terhadap pelaksanaan hak dan kewajiban pengusaha dengan pekerja merujuk ketentuan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Kluster Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah sebagai pelaksanaannya.

Tabel 1.2. Jenis Tanggung Jawab Pengusaha (Hak Karyawan)

| KODE | JENIS UANG PESANGON | KETERANGAN | DASAR ATURAN |
|------|---|------------------------------|---|
| UP | Uang pesangon | Gaji pokok + tunjangan tetap | Psl. 81 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja |
| UPMK | Uang penghargaan masa kerja | Gaji pokok + tunjangan tetap | |
| UPH | Uang penggantian hak | | |
| UPH1 | Cuti belum di ambil | | |
| UPH2 | Biaya ongkos pulang pekerja & keluarganya | Sesuai tempat diterima kerja | |
| UPH3 | Hal lain yang ditetapkan | Sesuai Peraturan Perusahaan. | |

Sumber: Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan.

Tabel 1.3. Uang Pesangon Sesuai Masa Kerja

| KODE | MASA KERJA | KETERANGAN | PSL. 81 UNDANG-UNDANG NO. 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA |
|------|-----------------------------|------------|---|
| MK0 | < 1 th | 1 upah | Huruf a |
| MK1 | Lebih 1 th tapi kurang 2 th | 2 upah | Huruf b |
| MK2 | Lebih 2 th tapi kurang 3 th | 3 upah | Huruf c |
| MK3 | Lebih 3 th tapi kurang 4 th | 4 upah | Huruf d |
| MK4 | Lebih 4 th tapi kurang 5 th | 5 upah | Huruf e |
| MK5 | Lebih 5 th tapi kurang 6 th | 6 upah | Huruf f |
| MK6 | Lebih 6 th tapi kurang 7 th | 7 upah | Huruf g |
| MK7 | Lebih 7 th tapi kurang 8 th | 8 upah | Huruf h |
| MK8 | > 8 th | 9 upah | Huruf i |

Sumber: Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan.

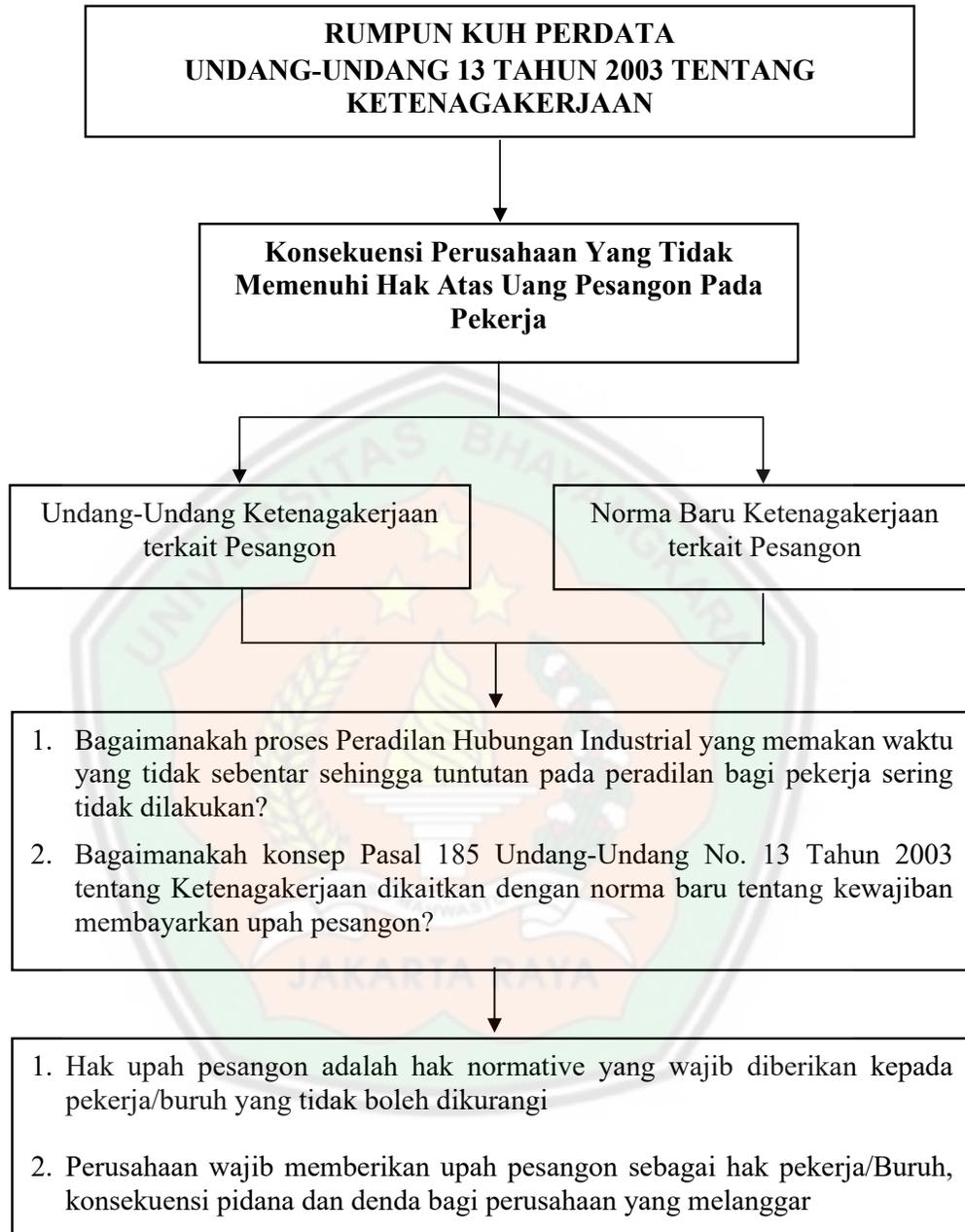
Tabel 1.4. Uang Penghargaan Masa Kerja

| KODE | MASA KERJA | KETERANGAN | PSL. 81 UNDANG- UNDANG NO. 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA |
|-------------|-----------------------------|-------------------|---|
| Upmk0 | Klasifikasi UPMK < 3 tahun | 0 upah | - |
| Upmk1 | Klasifikasi UPMK 3 - 6 th | 2 upah | Huruf a |
| Upmk2 | Klasifikasi UPMK 6 - 9 th | 3 upah | Huruf b |
| Upmk3 | Klasifikasi UPMK 9 - 12 th | 4 upah | Huruf c |
| Upmk4 | Klasifikasi UPMK 12 - 15 th | 5 upah | Huruf d |
| Upmk5 | Klasifikasi UPMK 15 - 18 th | 6 upah | Huruf e |
| Upmk6 | Klasifikasi UPMK 18 - 21 th | 7 upah | Huruf f |
| Upmk7 | Klasifikasi UPMK 21 - 24 th | 8 upah | Huruf g |
| Upmk8 | Klasifikasi UPMK > 24 th | 10 upah | Huruf h |

Sumber: Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan.



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran (*Frame of Mind*)



1.6 Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan

Terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka teoritis, kerangka konseptual dan kerangka pemikiran, serta sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Yang terdiri tinjauan umum ketenagakerjaan, tinjauan tentang landasan teori-teori sebagai penjelasan dari istilah-istilah yang terkait dengan permasalahan teori perjanjian, syarat materiil, syarat formil perjanjian, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, tinjauan umum pengupahan dan tinjauan umum tentang PHK, asas-asas hukum perdata, dan asas-asas hukum.

Bab III Metode Penelitian

Diuraikan tentang kedudukan hukum dan implikasi pengupahan kepada pekerja/buruh dengan menggunakan metode *juridis normative* yang merupakan suatu metode penelitian yang dalam hal ini menggabungkan unsur hukum normatif yang kemudian didukung dengan penambahan data atau unsur empiris.

Bab IV Pembahasan dan Analisis Hasil Penelitian

Pembahasan dan analisis hasil penelitian dalam bab ini penulis akan menguraikan analisis dari studi kasus kedudukan hukum dalam norma baru Ketenagakerjaan yakni Pasal 81 dan Pasal 185 Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 terkait upah pesangon dan penyelesaian hubungan kerja yang terjadi di masyarakat.

Bab V Penutup

Di dalam bab ini merupakan penutup yang berisi simpulan dan saran-saran dari hasil Penelitian yang dilakukan oleh Peneliti dan diharapkan dapat menjadi informasi yang bermanfaat bagi masyarakat dan menjadi bahan pertimbangan bagi para penegak hukum dalam menerapkan hukum dengan seadil-adilnya.