

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kehidupan manusia memiliki keperluan yang beraneka ragam agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan kelangsungan hidup mereka untuk kedepannya, mereka dituntut untuk bekerja baik yang di usahakan sendiri ataupun bekerja dibawah tekanan orang lain. Pekerjaan yang dikerjakan sendiri ialah bekerja atas usaha dan modal serta tanggung jawab milik sendiri. Sedangkan bekerja dibawah tekanan orang lain atau biasa disebut sebagai pegawai perusahaan yang mana diberikan perintah dan diatur oleh atasan, karena itu mereka harus tunduk dan patuh atas perintah yang diberikan oleh atasan.

Setiap individu yang hidup pada umumnya membutuhkan biaya untuk melangsungkan kehidupannya, untuk mendapatkan biaya tersebut setiap orang perlu pekerjaan dan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka. Dalam suatu tugas terdapat hubungan antara buruh dengan pengusaha, yang mana hubungan bisnis tersebut dikomunikasikan dalam suatu bentuk perjanjian atau kontrak kerja, dalam kontrak kerja memuat apa saja kebebasan dan komitmen buruh serta atasannya seperti gaji dan stabilitas majikan.¹

Undang-Undang Nomor 6 Pasal 3 (A) tentang Ketenagakerjaan Tahun 2023 “Peraturan nasional yang diterbitkan sebagai pengganti undang-undang ini dirancang untuk menjamin setiap warga negara mendapatkan pekerjaan dan menerima kompensasi dan perlakuan yang adil dan bermartabat dalam hubungan kerja”.

Dalam suatu perusahaan terdapat pengusaha atau pemberi kerja adalah seseorang yang menjalankan suatu usaha, baik dimiliki sendiri maupun tidak. Secara umum, istilah pemberi kerja mengacu pada orang yang menjalankan

¹ Rahmat rhamadan, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Di PHK Akibat Dampak Pandemi Covid-19 Pada UD. Anak Negri Kota Duri*. skripsi (Pekanbaru : Universitas Islam Riau 2022), hlm. 1

bisnis. Undang-Undang Nomor 6 Pasal 1 Angka 8 Tahun 2023 “Pengusaha adalah orang perseorangan atau kelompok yang melakukan usaha dan/atau kegiatan di bidang tertentu.”²

Setelah terciptanya hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha setelah adanya perjanjian baik tertulis maupun tidak tertulis, tetapi yang paling utama ialah dalam perjanjian tersebut dikemukakan oleh tenaga kerja tentang kesanggupannya bekerja pada pengusaha dengan menerima sejumlah upah, dan disamping itu pengusaha akan menyatakan pula kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja tersebut dengan upahnya.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 (2) menyatakan bahwa “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang selayaknya untuk manusia”³. Hal ini menjamin bahwa bagi pegawai itu sendiri dan keluarganya, Setiap orang yang bersedia dan mampu bekerja akan mendapatkan pekerjaan yang diinginkannya, dan setiap orang yang bekerja akan memperoleh penghasilan yang cukup untuk dapat hidup layak.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan sesuatu yang sangat ditakuti oleh karyawan. Penyebabnya adalah kisruhnya situasi perekonomian yang berujung pada penutupan banyak perusahaan dan tentu saja pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap para pekerja yang dilakukan perusahaan. Umar Kasim juga mengatakan bahwa PHK adalah masalah yang pelik. Pengusaha harus bijak dalam melakukan PHK, karena PHK berdampak pada kesejahteraan masyarakat, masyarakat kehilangan pekerjaan, dan parahnya PHK dapat mengakibatkan pengangguran.

Didalam UU 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pemutusan hubungan kerja karena satu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha. Hubungan kerja antara perusahaan atau pengusaha dengan

² Undang-undang No 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

³ Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

pekerja, secara yuridis, penerima kerja atau pekerja memiliki prinsip kebebasan karena negara kita tidak menghendaki adanya praktik perbudakan yang dilakukan oleh siapapun.⁴

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah berakhirnya hubungan kerja antara pekerja/karyawan dengan pengusaha atau berakhirnya jangka waktu yang telah ditentukan dalam kontrak kerja akibat perselisihan antara pekerja/karyawan dengan pengusaha.

Hubungan kerja yaitu pemutusan hubungan kerja karena suatu hal tertentu, pemutusan hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.⁵ Upaya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menyebabkan angka pengangguran semakin tinggi dan tidak ada yang tahu pasti kapan masalah ini akan selesai. Selain itu, PHK telah menyebabkan meningkatnya kemiskinan, tingkat kejahatan dan memburuknya keuangan keluarga, yang sangat berbelas kasih. PHK adalah salah satu masalah pelik bagi pekerja, sehingga perusahaan perlu melakukan PHK dengan lebih cerdas. Hal ini dapat meningkatkan jumlah pengangguran dan mempengaruhi kesejahteraan masyarakat dengan kehilangan pekerjaan.

Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 61 Nomor 1 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan. “Kontrak kerja berakhir pada saat: a- pekerja meninggal dunia. b. Pada saat kontrak kerja berakhir. c. Berakhirnya suatu pekerjaan tertentu. D. tentang adanya putusan pengadilan yang tetap dan/atau putusan dari badan yang berwenang/PPHI yang berkekuatan hukum tetap e. keadaan atau peristiwa apa pun yang ditentukan dalam kontrak kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian bersama yang dapat menyebabkan pemutusan hubungan kerja.⁶

Khususnya pada saat situasi pandemi COVID-19 kemarin dan semakin banyaknya kasus COVID-19, perusahaan sangat merugikan karyawan dan

⁴ Angreany Haryani Putri, "Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Omnibus Law", Krtha Bhayangkara, Vol 15, No. 2, Desember 2021

⁵ Rahmat rhamadan, *Op.Cit*, hlm. 15

⁶ Undang-undang No. 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

mempengaruhi produktivitas tenaga kerja perusahaan. Menurut sumber berita, jumlah PHK terus meningkat dari Maret 2020 hingga September 2021. Kondisi ini berdampak buruk pada kondisi mental karyawan. Berkurangnya produktivitas, meningkatnya angka kecelakaan saat bekerja, meningkatnya turn over, menurunnya kewaspadaan, banyaknya kesalahan, menurunnya semangat, dan kecemasan karyawan sewaktu-waktu dapat pensiun.

Tanggal 17 Maret 2020 pemerintah menetapkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Tenaga Kerja dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Pengendalian Covid-19. SE Menaker 3/2020 diterbitkan sehubungan dengan penyebaran Covid-19 di wilayah Indonesia dan berdasarkan pernyataan resmi Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) bahwa virus Covid-19 merupakan pandemi global.

Perusahaan dapat melakukan PHK Menyusul adanya pandemi Covid-19, hal ini disebabkan berlakunya pasal 164 Angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “pemberi kerja dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja atau buruh apabila perusahaan berhenti dengan sebab kegiatan usaha selama 2 tahun mengalami kerugian atau Hal keterpaksaan (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja atau pegawai mempunyai hak “pesangon” sesuai ketentuan pasal 156 ayat 2 satu kali, Hak "PMK" adalah 1 kali jumlah yang ditetapkan dalam Pasal 156 ayat 3 dan uang ganti rugi sesuai ketentuan dalam Pasa 1156 ayat 4".⁷

Konsep dasar pemberian pesangon ini didasarkan pada adanya sebuah pemutusan hubungan kerja yang mewajibkan perusahaan untuk memberikan sebuah apresiasi kepada pekerja yang telah memberikan kontribusi terhadap perusahaan.. Sehingga kesan daripada memperbudak pekerja oleh perusahaan dihilangkan agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan. Karna dalam hal PHK dapat terjadi karena Perusahaan Pailit sehingga mengurangi kuota pekerjanya.

⁷ Rahmat rhamadan, *Op.Cit*, hlm. 6

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000 mendefinisikan pesangon merupakan sebuah pembayaran uang dari pemberi kerja (Pengusaha) kepada pekerja sebagai akibat dari adanya pemutusan hubungan kerja⁸

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan permasalahan yang sangat problematis karena hal itu menyangkut permasalahan kehidupan manusia. Dalam prakteknya pemutusan hubungan kerja yang di dapat karna selesainya kontrak kerja yang di tetapkan tidak memberikan masalah bagi salah satu pihak (pegawai/karyawan atau perusahaan) karena kedua belah pihak mengetahui berakhirnya hubungan kerja tersebut. sehingga semua orang berusaha bersiap menghadapi kenyataan ini. Berbeda dengan pemecatan karena perselisihan, keadaan seperti ini merugikan kedua belah pihak, apalagi jika dari segi ekonomi pekerja/pegawai berada pada posisi yang dirugikan dibandingkan dengan pemberi kerja, karena pemecatan seorang pekerja/pegawai mempunyai dampak psikologis, ekonomis. dan dampak finansial terhadap pekerja.

Apalagi jika pemutusan hubungan kerja tersebut di buat sepihak oleh pihak perusahaan yang mana antara keduanya sudah (karyawan dan pengusaha) memiliki kontrak perjanjian kerja yang wajib di laksanakan dan jika salah satu nya melanggar maka sama saja dengan melanggar perjanjian yang sudah jelas ada legal standing nya, Hal ini di atur dalam Landasan kebebasan berkontrak dapat dianalisis dari ketentuan Pasal 1338 Ayat 1 KUHPerdara yang berbunyi: "Semua kontrak yang dibuat secara sah mengikat mereka yang menandatangani."⁹

Mengenai istilah "secara sah", pembuat undang-undang/para pihak menunjukkan bahwa pembuatan perjanjian harus menurut hukum. Semua persetujuan yang dibuat menurut hukum atau secara sah adalah mengikat. Pernyataan ini menunjukkan adanya asas kepastian hukum. Dalam Hukum Perikatan dikenal adanya asas Konsensualisme ialah suatu perikatan yang lahir

⁸ Anggreany Haryani Putri, *Op Cit*, hlm. 227

⁹ Salim H.S.,SH.M.S, Hukum Kontrak, Sinar Grafika : Jakarta 2009, hlm.9

sejak detik tercapainya kesepakatan. Dengan demikian perjanjian itu sudah sah bila sudah sepakat.¹⁰

Imam Soepomo menulis tentang akibat Pemutusan Hubungan Kerja khususnya bagi pekerja dan keluarganya, bahwa :

"Pemutusan hubungan kerja 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"¹¹

Namun jika di lihat faktanya masih banyak karyawan/tenaga kerja yang masih di rugikan atau tidak mendapatkan hak nya oleh perusahaan akibat dari PHK (pemutusan hubungan kerja) tersebut yang menimbulkan permasalahan bagi ke dua belah pihak. Beberapa kasus PHK yang timbul diantara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja tersebut ialah, *Kasus Pertama*, dalam putusan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mtr Yang mana Penggugat adalah Karyawan Kontrak Tergugat dengan jenis kontrak PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), dan telah mengabdikan selama 6 (enam) tahun 5 (lima) bulan dengan jabatan terakhir sebagai Pool Attendent dengan gaji pokok terakhir sebesar Rp.2.184.485. perbulan, namun pihak Tergugat secara halus telah melakukan pengakhiran perjalinan kerja bersama dengan alasan sudah selesainya perjanjian kerja dan untuk memangkas anggaran pengeluaran, Bahwa Penggugat semasa bekerja dengan Tergugat telah memenuhi kewajiban dengan baik dan tidak pernah berbuat kesalahan ataupun melanggar Peraturan Perundang-Undangan yang diterapkan di Negara Kesatuan Republik Indonesia ataupun peraturan perusahaan, dan ketika terjadi PHK terhadap penggugat, maka penggugat meminta jaminan uang pesangon sebesar rincian yang sudah di totalkan

¹⁰ I Ketut Oka Setiawan, Hukum Perikatan, Sinar Grafika: Jakarta, hlm. 4

¹¹ Lina Sasmia, *Perlindungan hukum terhadap karyawan atas pemutusan hubungan kerja di PT. Jogja tugu trans*, Skripsi (Yogyakarta : Universitas islam negeri sunan kalijaga) hlm. 3

Rp.25.121.578. akan tetapi pihak perusahaan tidak ingin membayar pesangon tersebut sebab penggugat merupakan karyawan dengan status PKWT.

Kasus kedua, putusan perdata khusus tingkat awal Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mtr, yang mana penggugat sebagai karyawan di perusahaan tergugat dengan status PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu) dengan jabatan terakhir sebagai Gardener dengan gaji pokok terakhir sebesar Rp. 2.184.485,- (satu juta seratus delapan puluh empat ribu empat ratus delapan puluh lima rupiah) per bulan dan telah mengabdikan dengan baik selama 9 tahun 5 bulan sehingga layak dan patut menurut hukum untuk di berikan PKWTT (perjanjian kerja waktu tidak tertentu) namun Tergugat secara halus telah melakukan pengakhiran perjalinan kerja bersama dengan alasan sudah selesainya perjanjian kerja dan untuk memangkas anggaran pengeluaran, yang mana PHK tersebut menyimpang dan perlu di uji dalam pengadilan hubungan insdustrial, dan dalam kejadian tersebut penggugat berhak dan layak mendapatkan pesangon sebesar Rp.32.658.051,- (tiga puluh dua juta enam ratus lima puluh delapan ribu lima puluh satu rupiah) akan tetapi tergugat tidak beritikad baik untuk membayar pesangon tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, hal-hal inilah yang melandasi penulis melakukan penelitian serta mencari jawaban penanganan terhadap permasalahan dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Hal itu memberikan ketertarikan perhatian penulis untuk meninjau, mengamati, menganalisa, dan meneliti dalam suatu penulisan ilmiah yakni dengan mengambil judul mengenai **“PERTANGGUNG JAWABAN PERUSAHAAN YANG TIDAK MEMENUHI HAK KARYAWAN SETELAH PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA”**

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana aturan hukum bagi perusahaan yang tidak memberikan hak bagi karyawan yang di Putus Hubungan Kerjanya dalam hukum ketenagakerjaan?
2. Bagaimana Upaya Hukum yang dapat dilakukan oleh karyawan yang diputus hubungan kerja tanpa memperoleh haknya?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis untuk penelitian tersebut adalah :

1. Untuk mengetahui aturan hukum bagi perusahaan yang tidak memberikan hak karyawan, dalam hal pemutusan hubungan kerja sesuai dengan hukum ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui upaya hukum apa yang dapat dilakukan oleh karyawan yang tidak mendapatkan haknya dalam hal pemutusan hubungan kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

Penulis Berharap Penelitian ini bisa memberi manfaat, baik bagi penulis maupun bagi pihak lainnya. Adapun manfaat penelitian ini adalah :

A. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan di bidang teori hukum dan secara khusus dapat membantu pemahaman dalam hal penerapan dan penegakan hukum bagi karyawan yang merasa dirugikan atas pemutusan hubungan kerja.

B. Manfaat Praktis

Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi para pembaca maupun masyarakat serta pihak lainnya untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai hal tersebut.

1.5. Kerangka Konseptual

Dalam kerangka konseptual ini, penulis memberi batasan hal-hal yang dianggap berhubungan dengan penulisan skripsi, yaitu :

1. Pegawai/pegawai adalah setiap orang yang bekerja dan menerima gaji atau imbalan lainnya.¹²
2. Pengusaha adalah seseorang atau kelompok yang melakukan kegiatan usaha dan/atau pada sektor tertentu

¹² Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan (Suatu Pengantar)*, Jakarta: Pradnya Paramita, 2004, hlm.13.

3. Badan Usaha adalah sesuatu yang berbentuk Badan Hukum atau tidak yang didirikan di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, yang melakukan usaha dan/atau kegiatan di sektor tertentu.¹³
4. Hak bagi pekerja Yang mendasar adalah Hak normatif yang telah diatur dalam Undang-Undang. Hak-hak normatif tersebut dapat berupa hak yang dinilai dengan uang (gaji) dan dapat pula hak-hak yang bukan uang seperti menuntut diberikan surat pengangkatan.¹⁴
5. Perjanjian Kerja Bersama ialah Perjanjian yang dibuat setelah perundingan antara pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha, dan serikat pekerja atau serikat buruh yang terdaftar di lembaga yang menangani masalah ketenagakerjaan, disebut perjanjian kerja bersama. Perjanjian ini mencakup syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
6. Pemutusan hubungan kerja adalah berakhirnya suatu hubungan kerja karena suatu keadaan tertentu, yang mengakibatkan hberakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/pegawai dengan pemberi kerja..¹⁵

1.6. Kerangka Teoritis

1. Teori Negara Hukum Kesejahteraan

Negara Hukum Kesejahteraan menurut Bagir Manan terebut menempatkan negara atau pemerintah tidak saja sebagai penjaga keamanan atau ketertiban masyarakat, tetapi memiliki tanggung jawab untuk mewujudkan kesejahteraan sosial dan kesejahteraan umum bagi rakyatnya. Ciri-ciri negara hukum kesejahteraan menurut Muchsan adalah Negara bertujuan mensejahterakan kehidupan warganya secara merata, dan Negara di tekan untuk memberi pelayanan yang sebaik-baiknya dan seluas-luasnya Kepada Masyarakat.¹⁶

Wirjono Prodjodikoro memberikan pengertian Negara hukum sebagai Negara yang para penguasa atau pemerintahnya, sebagai penyelenggara Negara, dalam

¹³ Undang-undang No. 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

¹⁴ Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Tangerang: Visimedia, 2007, hlm.12

¹⁵ [https://disnakerpmpmsp.banjarnegarakab.go.id/naker/perjanjian-kerja-bersama-](https://disnakerpmpmsp.banjarnegarakab.go.id/naker/perjanjian-kerja-bersama)

¹⁶ Muchsan, 1992, *Sistem Pengawasan Terhadap perbuatan Pemerintah dan Peradilan Tata Usaha Negara di Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, hlm. 4-5.

melaksanakan tugas kenegaraan terikat pada peraturan-peraturan hukum yang berlaku. Pengertian senada dengan pendapat Muhammad Yamin yang mendefinisikan Negara hukum sebagai suatu Negara yang menjalankan pemerintahan yang tidak menurut kemauan orang-orang yang memegang kekuasaan, melainkan menurut aturan tertulis yang dibuat oleh badan-badan perwakilan yang terbentuk secara sah.¹⁷

2. Teori Perlindungan Hukum

Satjito Rahardjo berpendapat bahwa “perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut”.¹⁸

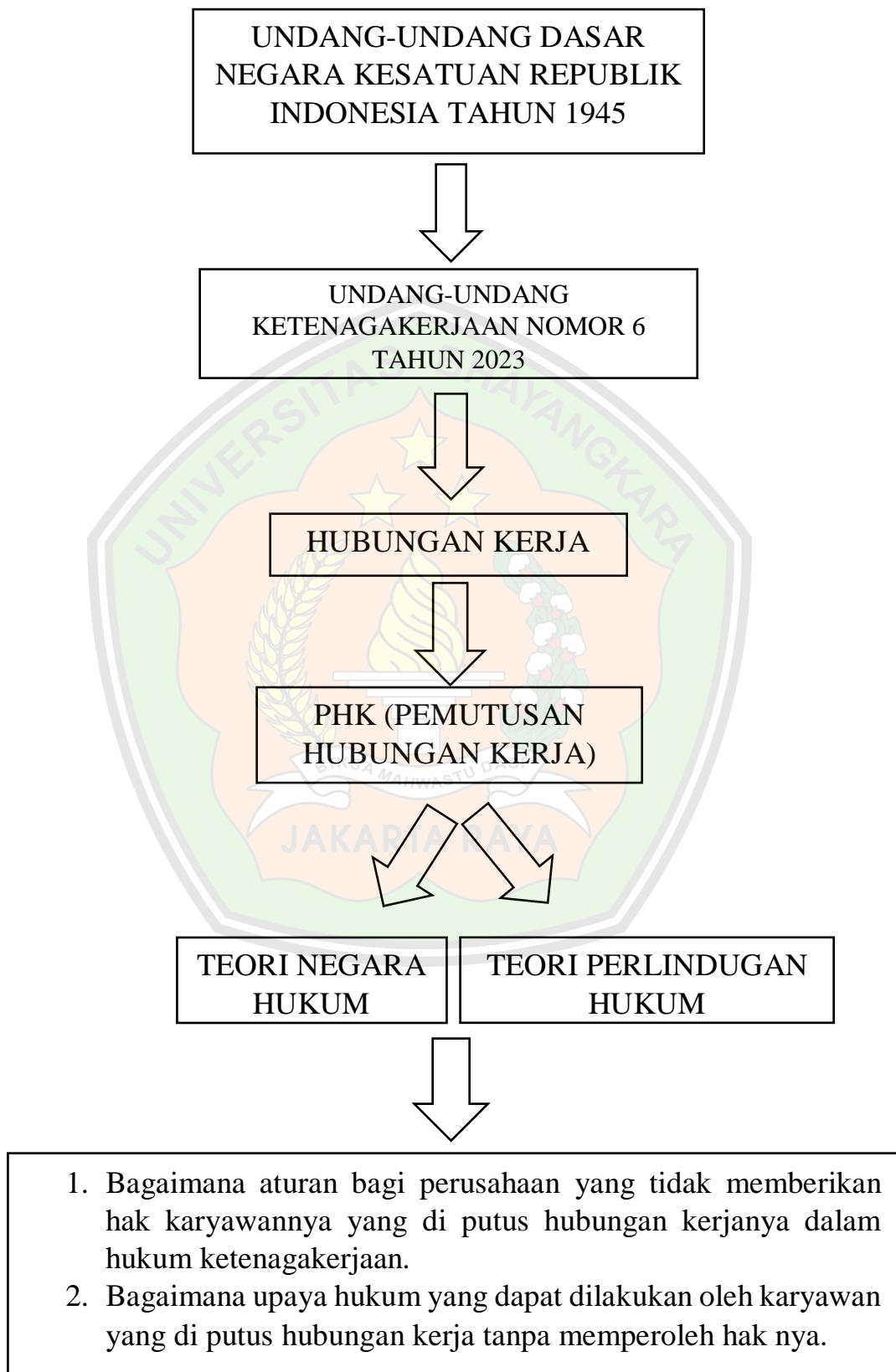
Fitzgerald menjelaskan Teori Keadilan Hukum Salmond yang menyatakan bahwa hukum berusaha mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang berbeda dalam masyarakat, kepentingan-kepentingan tertentu hanya dapat dilindungi dengan membatasi kepentingan-kepentingan yang berbeda pada pihak yang lain. Kepentingan hukum adalah mengurus hak asasi manusia dan kepentingannya sehingga hukum mempunyai kekuasaan tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang diatur dan dilindungi. Ada langkah-langkah yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan Perlindungan Hukum, yaitu pelaksanaan hukum bersumber dari peraturan hukum dan segala peraturan yang dikeluarkan untuk masyarakat, yang pada dasarnya merupakan sebuah kontrak kesepakatan masyarakat itu yang mengatur hubungan tingkah laku antara anggota masyarakat dan masyarakat. individu dan pemerintah yang dianggap representatif atau menyibtitusi kepentingan masyarakat.¹⁹

¹⁷ Ali Marwan Hsb, “*Konsep Judicial Review dan Pelembagaan di Berbagai Negara*”, (Jakarta : Stara Press), 2017, hlm. 11

¹⁸ Satjipto Rahardjo, *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, (Jakarta: Kompas, 2003), hlm. 121.

¹⁹ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 54.

1.7. Kerangka Pemikiran



1.8. Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan serta untuk menemukan inspirasi baru dalam penelitian selanjutnya dan disamping itu penelitian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orisinalitas dari penelitian.

No .	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Agus Suprajogi dan Herfinitha Nurmala Lubis	Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak diMasa Pandemi Covid-19 Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. ²⁰	Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak akibat pandemi COVID-19 merupakan alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang tidak sah jika tidak melalui mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Para Pekerja/Buruh yang tidak menerima dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak dapat melakukan upaya hukum melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial agar bisa mendapat hak-hak yang seharusnya didapat oleh	Penulis mengangkat pertanggung jawaban perusahaan jika tidak memenuhi hak karyawan dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan undang-undang No 6 Tahun 2023 dan membahas bagaimana penerapan hukum bagi perusahaan yang tidak memenuhi hak karyawan yang di PHK serta apa

²⁰ Agus Suprajogi dan Herfinitha Nurmala Lubis “Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak di Masa Pandemi Covid-19 Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja” *jurnal penelitian hukum*, Volume 19 Nomor 3, Desember 2022

			<p>Pekerja/Buruh. Para Pekerja dapat menuntut untuk dipekerjakan kembali atau menuntut haknya untuk mendapatkan kompensasi yang terdiri dari Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Pengganti Hak. Jika para pihak tidak tercapai kesepakatan maka para pihak dapat menempuh mekanisme PPHI.</p>	<p>yang menjadi faktor nya. Sedangkan agus suprajogi dan herfinitha nurmala lubis mengangkat bahwasanya pemutusan hubungan kerja (PHK) pada masa pandemi Covid-19 secara sepihak tidak sah jika tidak melalui perselisihan hubungan industrial pasca belakunya undang-undang cipta kerja.</p>
2.	Elisa K.S. Tumeleng	<p>Perlindungan hukum terhadap pekerja atas tindakan pemutusan hubungan kerja yang di lakukan secara sepihak di PT. Bangun</p>	<p>pekerja/buruh tetap mendapatkan hak yang seharusnya mereka terima hal ini diperkuat juga dengan hasil putusan pengadilan yang menyatakan bahwa PT. Bangun Wenang Beverages Company (BWBC) harus memberikan hak seluruh pekerja / buruh yang tidak</p>	<p>Penulis mengangkat pertanggung jawaban perusahaan jika tidak memenuhi hak karyawan dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan undang-undang No</p>

		Wenang Beverages Company ²¹	dibayarkan walaupun memang pada kenyataannya sampai saat ini belum adanya realisasi kepada pihak pekerja / buruh putusan pengadilan tersebut. Hal ini sudah sesuai dengan Pasal 156 ayat satu (1) Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi “Pada saat berakhirnya hubungan kerja, pemberi kerja wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penggantian masa kerja dan/atau uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”.	6 Tahun 2023 dan membahas bagaimana penerapan hukum bagi perusahaan yang tidak memenuhi hak karyawan yang di PHK serta apa yang menjadi faktor nya. Sedangkan Elisa K.S Tumeleng dalam penelitiannya mengangkat bahwasannya bagaimana perlindungan hukum bagi karyawan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja secara satu pihak yang dilakukan oleh PT. Bangun Wenang
--	--	--	--	--

²¹ Elisa K.S. Tumeleng “Perlindungan hukum terhadap pekerja atas tindakan pemutusan hubungan kerja yang di lakukan secara sepihak di PT. Bangun Wenang Beverages Company” *jurnal penelitian hukum*, universitas atma jaya yogyakarta.

				Beverages Company.
3.	Purnomo dan Soekirno	Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Pengusaha ²²	Pertimbangan hukum hakim dalam memutuskan kasus pemutusan hubungan kerja sepihak pengusaha terhadap pekerjanya berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 100/Pdt.Sus- PHI/2019/PN.Jkt.Pst sangatlah tepat sebab tidak ditemukan bukti bahwa Penggugat telah mengundurkan diri atas kemauan sendiri atau dikualifikasikan mengundurkan diri sebagaimana diatur dalam Pasal 168 ayat (1) juncto Pasal 162 ayat (3) a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Akibat hukum bagi pengusaha yang	Penulis mengangkat pertanggung jawaban perusahaan jika tidak memenuhi hak karyawan dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan undang-undang No 6 Tahun 2023 dan membahas bagaimana penerapan hukum bagi perusahaan yang tidak memenuhi hak karyawan yang di PHK serta apa yang menjadi faktor nya. Sedangkan Purnomo dan Soekirno dalam

²² Purnomo dan Soekirno, "Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Pengusaha" *Jurnal Krisna Law*, Volume 4, Nomor 1, Februari 2022

			<p>memutus hubungan kerja sepihak terhadap pekerjanya, berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor100/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jkt.Pst adalah Perusahaan harus membayar kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat berupa Uang Pesangon sebesar duakali ketentuan Pasal 156 ayat 2, satukali ketentuan Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 3 dan satukali uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan upah pekerja/Penggugat beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Karyawan/Penggugat sampai dengan diputusnya hubungan</p>	<p>penelitiannya mengangkat apa akibat hukum bagi pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak.</p>
--	--	--	--	---

			kerja oleh peradilan hubungan industrial.	
4.	Guntur Putra Ramadhan, Muhammad Rizal, Sari Usih Natari	Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan UU Cipta Kerja (Studi Kasus Pada PT. Shopee Internasional Indonesia) ²³	Kasus yang terjadi di PT. Shopee Indonesia sebagai kasus PHK dengan cara sepihak yang memberikan pelanggaran berdasarkan ketentuan UU Cipta Kerja meskipun adanya alasan mengenai rencana PHK yang sudah sesuai. Bagi pihak buruh yang menjadi korban PHK sepihak diwajibkan untuk mendapatkan bentuk perlindungan hukum yang sudah diatur pada UU Cipta Kerja yang menjadi komitmen bagi Presiden dalam meningkatkan tingkat kualitas pada aspek perekonomian. Perusahaan yang melaksanakan PHK sepihak diperlukan untuk memperoleh kesesuaian sanksi karena adanya	Penulis mengangkat pertanggung jawaban perusahaan jika tidak memenuhi hak karyawan dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan undang-undang No 6 Tahun 2023 dan membahas bagaimana penerapan hukum bagi perusahaan yang tidak memenuhi hak karyawan yang di PHK serta apa yang menjadi faktor nya. Sementara Guntur Putra

²³ Guntur Putra Ramadhan, Muhammad Rizal, Sari Usih Natari, "Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan UU Cipta Kerja (Studi Kasus Pada PT. Shopee Internasional Indonesia)" *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce* Vol.2, No.3 September 2023

			<p>pelanggaran bagi undang-undang dan tidak memenuhi hak bagi warga Negara yang sudah dijamin bagi konstitusi.</p>	<p>Ramadhan, Muhammad Rizal dan Sari Usih Natari mengangkat pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh PT. Shopee Internasional Indonesia meski adanya alasan mengenai rencana PHK yang sesuai dengan aturan.</p>
5.	<p>Ester Flora Diana Hasibuan, Lucky O. H. Dotulong, Yantje Uhing.</p>	<p>Dampak Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mahakarya Cipta Nusantara</p>	<p>Pemutusan hubungan kerja adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai diberhentikan atau tidak lagi bekerja pada instansi tersebut, karena hubungan kerja antara pegawai dengan instansi tersebut berakhir atau masa kontraknya tidak diperpanjang lagi. Ada banyak alasan mengapa seseorang keluar dari suatu instansi, yaitu berakhirnya kontrak, berakhirnya suatu proyek,</p>	<p>Penulis mengangkat pertanggungjawaban perusahaan jika tidak memenuhi hak karyawan dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan undang-undang No 6 Tahun 2023 dan membahas bagaimana penerapan hukum</p>

		Timika Papua ²⁴	dan juga karyawan yang ingin meninggalkan pekerjaannya, Dampak dari berakhirnya hubungan kerja terhadap institusi adalah berkurangnya pegawai dan hal ini merugikan institusi terutama dari segi finansial dan kerugian waktu dalam rekrutmen dan seleksi kerja, dampak bagi pekerja yang masih bekerja perlu waktu beradaptasi dengan rekan kerja baru dan. Dampak positif nya, para pegawai yang masih bekerja dapat meningkatkan hasil kerjanya untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, Dampak bagi pekerja yang di PHK adalah perekonomian menjadi melemah karena tidak lagi memperoleh penghasilan dan tidak	bagi perusahaan yang tidak memenuhi hak karyawan yang di PHK serta apa yang menjadi faktor nya. Sedangkan Ester Flora Diana Hasibuan, Lucky O.H Dotulong dan Yantje Uhing dalam penelitiannya mengangkat apa saja yang menjadi dampak bagi berbagai pihak khususnya bagi karyawan jika terjadi adanya suatu pemutusan hubungan kerja pada PT. Mahakarya Cipta Nusantara Timika Papua.
--	--	----------------------------	--	---

²⁴ Ester Flora Diana Hasibuan, Lucky O. H. Dotulong, Yantje Uhing, "Dampak Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mahakarya Cipta Nusantara Timika Papua" *Jurnal EMBA* Vol. 11 No. 3 September 2023,

			mampu memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya secara optimal.	
--	--	--	--	--

1.9. Metode Penelitian

Untuk Metode Penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini ialah dengan berikut:

1.9.1. Jenis Penelitian dan Sumber Penelitian

Penelitian yang dilakukan dalam hal ini menggunakan jenis penelitian yang digunakan dengan metode penelitian hukum yuridis normatif, yaitu dengan meneliti aturan-aturan hukum yang terkandung dalam norma-norma di dalam Peraturan Perundang-Undangan. Penelitian Hukum Normatif (*legal research*) biasanya “hanya” merupakan studi dokumen, yakni menggunakan sumber bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan, keputusan/ketetapan pengadilan, kontrak/perjanjian, teori hukum, dan pendapat para sarjana.²⁵

Sumber bahan hukum dalam penelitian ini antara lain :

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mengikat atau membuat setiap orang taat pada hukum yang bersifat autoritarif atau mempunyai otoritas yang berasal dari hasil suatu tindakan yang dilakukan oleh Lembaga yang berwenang dibidangnya. Bahan hukum primer terdiri dari :

- a. Undang – Undang Dasar 1945
- b. Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- c. Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
- d. Putusan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mtr

²⁵ Muhaimin. (2020). *Metode Penelitian Hukum*. Nusa Tenggara Barat : Mataram University Press, hlm.25

e. Putusan Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mtr

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang dapat membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder juga dapat diartikan sebagai publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tersebut terdiri atas, Buku, Kamus Hukum, Beberapa Jurnal Hukum dan juga analisis atas Putusan hakim.

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan yang memberikan petunjuk dan atau pelengkap maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti Kamus Hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia.²⁶

1.9.2. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan hukum, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus. Metode pendekatan perundang – undangan menjelaskan permasalahan sesuai dengan peraturan perundangan – undangan yang berlaku sebagai bahan acuan dalam melakukan penelitian untuk memperoleh deskripsi analisis yang bersangkutan dengan permasalahan hukum di dalam penelitian ini. Metode pendekatan peraturan perundang – undangan penulis meneliti melalui hierarki, dan asas – asas dalam peraturan perundang undangan. Dimana didalam pendekatan peraturan perundang undangan ini dengan adanya pendekatan legislasi dan regulasi. Metode pendekatan kasus dilakukan dengan cara menelaah kasus – kasus yang terkait dengan penelitian dan telah menjadi putusan yang berkekuatan hukum tetap. Metode pendekatan konseptual merupakan pendekatan yang memberikan sudut pandang Analisa penyelesaian permasalahan dalam penelitian hukum dilihat dari aspek konsep hukum yang melatar belakanginya atau dapat dilihat dari nilai yang terkandung dalam pernormaan sebuah peraturan berkaitan.

²⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Prenada Media Group : Jakarta, Cet.6, 2010, hlm. 141

Pendekatan konseptual beranjak dari pandangan dan doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum.²⁷

1.9.3. Metode Pengumpulan Bahan Hukum

Penelitian yang dilakukan penulis dalam hal metode pengumpulan data dengan cara membaca, menelaah dan menganalisis beberapa literatur yang ada seperti undang – undang, jurnal, maupun hasil penelitian. Metode pengumpulan data melalui studi dokumen atau kepastakaan (*library research*) dengan berbagai sumber bahan kajian seperti, buku-buku, peraturan yang berlaku, pendapat sarjana, surat kabar, artikel, kamus dan bahkan dari berita maupun internet dan juga menambahkan data pendukung yang memiliki keterkaitan dengan kasus yang sedang dibahas didalam penelitian skripsi ini.²⁸

1.9.4. Metode Analisis

Analisis data dilakukan secara normatif kualitatif yaitu suatu metode untuk memperoleh gambaran singkat mengenai suatu permasalahan yang tidak didasarkan pada angka statistik, namun berdasarkan penelitian yang telah teruji terhadap peraturan perundang-undangan terkait dengan topik yang dibahas dalam penelitian ini. Tahap selanjutnya adalah melakukan analisis secara perspektif untuk menemukan jawaban atas permasalahan dengan menggunakan tahapan berpikir secara sistematis.

1.10. Sistematika Penelitian

Penelitian ini menggunakan sistematika sebagai berikut :

BAB I :PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan yang berisi uraian Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual, Kerangka Pemikiran, dan Sistematika Penulisan.

²⁷ Kadarudin, *Penelitian Di Bidang Ilmu Hukum (Sebuah Pemahaman Awal)*, Formaci : Semarang, 2021, hlm. 104 – 111

²⁸ Sutrisno Hadi, *Metodelogi Research*, Andi Offest : Yogyakarta, 2002, hlm. 9

BAB II :KAJIAN PUSTAKA/TEORI

Pertanggung Jawaban Perusahaan Yang Tidak Membayar Hak Karyawan Setelah Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam bab ini peneliti akan menjelaskan mengenai ketenagakerjaan yang meliputi definisi, peraturan mengenai ketenagakerjaan, sejarah ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja (PHK), dan teori-teori sebagai penjelasan dari istilah-istilah yang terkait dengan permasalahan yang dibahas.

BAB III :OBYEK PENELITIAN

Pertanggung Jawaban Perusahaan Yang Tidak Membayar Hak Karyawan Setelah Pemutusan Hubungan Kerja. Pada bab ini membahas tinjauan pustaka, mengenai teori- teori, konsep-konsep, kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengaitkan hasil tinjauan pustaka yang diperoleh dari sumber-sumber yang berkaitan dengan Pertanggung Jawaban Perusahaan Yang Tidak Membayar Hak Karyawan Setelah Pemutusan Hubungan Kerja.

BAB IV :ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pertanggung Jawaban Perusahaan Yang Tidak Membayar Hak Karyawan Setelah Pemutusan Hubungan Kerja. Bab ini menjawab rumusan masalah yang di tetapkan sebagai masalah penelitian.

BAB V :PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang simpulan dari pembahasan yang dirumuskan secara ketat dan padat, sehingga tidak menimbulkan penafsiran lain, kemudian dibuat saran yang dibuat untuk perbaikan dan penyempurnaan terhadap sesuatu yang diteliti pada masa mendatang.