

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi yang cukup pesat dan kebutuhan akan tenaga kerja terampil di berbagai sektor industri membuat Indonesia lebih gencar menjadi negara target bagi para tenaga kerja asing. Pemerintah berupaya untuk memperketat mekanisme dan prosedur perizinan tenaga kerja asing, membatasi jabatan, bidang kerja dan waktu kerja mereka di Indonesia sebagai bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja lokal agar tetap dapat memperoleh pekerjaan yang layak dalam berbagai tingkatan di berbagai bidang, dan juga untuk melindungi sumber daya alam Indonesia agar tidak dikuasai oleh pihak asing sebagaimana dituangkan dalam Bab VIII pasal 42 sampai dengan pasal 49 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan). Undang-undang ini mengatur mengenai penggunaan tenaga kerja asing. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia di awal tahun 2012 juga mengatur jabatan-jabatan yang dapat diduduki oleh Tenaga Kerja Asing dalam berbagai bidang usaha di Indonesia, dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2015 tentang Standar Operasional Prosedur Penerbitan Perizinan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dalam Pelayanan Terpadu Satu Pintu Di Badan Koordinasi Penanaman Modal.

Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan pengertian bahwa perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja yang salah satunya dibuat berdasarkan jangka waktu. Dengan demikian tenaga kerja asing dapat bekerja di Indonesia dengan menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu yang dibatasi dengan adanya pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menentukan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang oleh para pihak sebanyak 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun saja. Pasal 23 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (selanjutnya disebut sebagai Permen TKA), mengatur jangka waktu yang dapat diberikan dalam Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), yaitu sampai 5 (lima) tahun, bahkan dapat diperpanjang pula untuk kurun waktu yang sama dengan pertimbangan tertentu. Jangka waktu perjanjian kerja yang dibuat oleh pemberi kerja dan tenaga kerja asing pada prakteknya menjadi tidak sesuai dengan peraturan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana diatur dalam pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan cenderung dibuat untuk jangka waktu yang lebih dari 3 (tiga) tahun.

Ketentuan ketenagakerjaan di Indonesia merupakan bidang Hubungan Industrial (Industrial Relations) yang mana kegiatan yang mendukung terciptanya hubungan yang harmonis antara pelaku bisnis yaitu pengusaha, karyawan, dan pemerintah, sehingga tercapai ketenangan bekerja

dan kelangsungan berusaha. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 16 Hubungan Industrial didefinisikan sebagai berikut:

“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.”

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (yang selanjutnya disingkat PKWT) merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.¹

Namun pelaksanaan ketentuan pada perjanjian kerja yang telah ditandatangani kadang tidak sesuai dan menyebabkan hubungan kerja menjadi tidak baik sehingga kinerja karyawan pun menurun dan merugikan perusahaan. Hal tersebut dapat terjadi karena format perjanjian kerja waktu tertentu masih menggunakan klausula baku atau perjanjian standar, belum adanya aturan secara pasti tentang perjanjian waktu dan lingkungan atau keadaan yang menyebabkan tidak terlaksananya perjanjian kerja waktu tertentu.²

Di dalam PKWT, terdapat pekerjaan yang bersifat musiman yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca sehingga hanya dapat dilakukan untuk suatu pekerjaan pada musim tertentu. PKWT memerlukan adanya surat perjanjian yang mengatur hak dan kewajiban antara pihak yang mengikatkan diri. Karena keberadaan dari adanya surat perjanjian ini sangat

¹Bambang S, R., Joni, 2013, **Hukum Ketenagakerjaan**, CV Pustaka Setia, Bandung, hal 112.

²Aprianti Duwi. 2021. **Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu tertentu**. Jurnal Hukum Saraswati (JHS) Volume. 03, Nomor 01. universitas Mahasaraswati Denpasar

penting dan diperlukan dalam hubungan hukum.³ Keberadaan surat perjanjian kerja waktu tertentu dimaksudkan sebagai perlindungan hukum dan tanggung jawab hukum bagi pihak yang melakukan kesalahan yaitu tanggung gugat akibat kesalahan yang dilakukan oleh subyek hukum.⁴

Undang-Undang Ketenagakerjaan pada prinsipnya mengatur pembangunan ketenagakerjaan sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Dalam undang-undang ini diatur tentang cara membuat perjanjian-kerja, baik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Terkadang surat perjanjian kerja, oleh salah satu pihak dianggap hanya sebagai formalitas guna memenuhi syarat untuk bekerja. Akibatnya dapat terjadi pengingkaran salah satu pihak dalam perjanjian kerja sehingga terjadi pengakhiran hubungan kerja. Sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh pengusaha harus memiliki hubungan perjanjian kerja terlebih dahulu, dibuat secara tertulis atau lisan sehingga saat terjadi pemutusan hubungan kerja maka pengakhiran itu sesuai dengan hukum yang berlaku sehingga ada konsekuensi hukum yang ditanggung oleh pengusaha.⁵

³ Syamduddin, Mohd. Syaufii. 2004, **Norma Perlindungan dalam Hubungan Industrial**, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, hal.35

⁴ Ibid

⁵ Daghustan, M., N. & Nuroini. I., 2022. **Konsekuensi Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Serta Pemutusan Hubungan Kerja**. Jurnal Judiciary .Vol. 11 No. 2. Universitas Bhayangkara Surabaya

Hubungan industrial terkait dengan tulisan ini berfokus pada PKWT, bahwa menurut Manulang, perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak.⁶ Berdasarkan ketentuan di dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan:

“Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu”

Berdasarkan ketentuan dari Pasal 3 ayat (1) yang ditegaskan oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.KEP-100/MEN/VI/2004 perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dilakukan hanya untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya sehingga tidak semua jenis pekerjaan dapat dilakukan. PKWT yang tidak dibuat dalam bentuk tertulis dengan huruf latin dan tidak menggunakan bahasa Indonesia dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) sejak terjadinya hubungan kerja. Apabila perjanjian kerja tersebut dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing (biasanya untuk pekerja asing), maka jika terjadi perbedaan penafsiran antara keduanya yang berlaku pada ketentuannya merupakan perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia. Hal baiknya adalah Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa tenaga kerja asing yang dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu

⁶ Manulang, Sendjun H. 2001, **Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia**, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, hal.69

dan waktu tertentu. PKWT yang dibuat dengan tidak menggunakan Bahasa Indonesia tidak bisa berubah menjadi PKWTT, hal ini sesuai dengan Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan.⁷

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) setelah ditandatangani oleh para pihak harus dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat paling lambat 7 (tujuh) hari sejak penandatanganan. Berdasarkan ketentuan dari Pasal 58 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berisi bahwa:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja;
- (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Dengan demikian sesuai dari isi Pasal 58 tersebut, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dilarang mensyaratkan adanya masa percobaan. Apabila syarat masa percobaan tersebut dicantumkan, maka syarat tersebut batal demi hukum.

Akibat hukum dari pengunduran diri pekerja PKWT dapat berupa ganti kerugian oleh pekerja namun begitu juga pekerja akan tetap memperoleh haknya seperti uang pesangon, penggantian hak dan uang pisah.⁸ Sedangkan pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak

⁷ Purnomo, H., 2014. **Problematisasi Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Pekerja Asing Dengan Perusahaan Di Indonesia Yang Hanya Menggunakan Bahasa Asing. (Analisis Terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 595/K/PDT.SUS/2010)**. Jurnal Program Studi S-1 Ilmu Hukum, Jurusan PMP-KN, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Surabaya.

⁸ Rifai, Ahmad, 2021. **Akibat Hukum Pengunduran Diri Oleh Pekerja/Buruh Sebelum Berakhirnya Perjanjian Kerja Dalam Perjanjian Kerja Paruh Waktu Tertentu (PKWT)** Jurnal Hukum Avesina Vol.15 No.2. Fakultas Hukum Universitas Islam Al-Azhar Mataram

lainnya sebesar gaji pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.⁹

Negara tidak menginginkan adanya eksploitasi dalam bekerja oleh siapapun sehingga secara Yuridis hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja memiliki prinsip kebebasan. Termaktub dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 151 (3), PHK dilarang dilakukan sepihak namun harus melalui perundingan terlebih dahulu, apabila perundingan yang dimaksud benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Apabila PHK tetap dilakukan tanpa mengikuti ketentuan hukum yang berlaku, selanjutnya Pasal 170 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima.

Dalam Perjalanannya, mempekerjakan tenaga kerja asing profesional tidak serta merta membawa hal baik bagi kedua belah pihak, baik perusahaan sebagai Pemberi Kerja maupun Penerima Kerja, di mana terdapat hal-hal yang menjadi sumber permasalahan hingga berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja dan

⁹ Gilang Darmawan & P. L.Tobing. 2022. **Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang di PHK Saat Kontrak Sedang Berlangsung (Studi Kasus Putusan Nomor 24/PDT.SUS-PHI/2019/PN-DPS)**. Jurnal Vol. 6 No. 2. Sekolah Tinggi Ilmu Hukum IBLAM, Jakarta Pusat

kadangkala berakhir di Pengadilan Negeri karena permasalahan antara pemberi kerja dan pekerja tidak menemui titik terang.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk mengangkat perselisihan dalam bidang hukum industrial yang berkaitan dengan Tenaga Kerja Asing yang terikat PKWT di Indonesia dalam perkara yang telah diputuskan oleh Pengadilan Negeri Denpasar melibatkan David Claude Caillebe sebagai penggugat melawan PT. Tiara Raya Bali International. Pengugat merupakan executive chef di PT. Tiara Raya Bali International. Penggugat merasa dirugikan karena menganggap adanya pemutusan sepihak dari perusahaan yang mempekerjakannya tersebut, sehingga dirinya melalui kuasa hukumnya mengajukan gugatan ke Pengadilan Negeri Denpasar.

Dalam Putusan Pengadilan Negeri Denpasar Nomor 8/PDT.SUS-PHI/2015/PN DPS disebutkan bahwa Penggugat dan tergugat bersama menandatangani surat Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) dengan masa kontrak kerja 1 (satu) tahun terhitung dari tanggal 12 Januari 2015 sampai dengan tanggal 12 Januari 2016, namun di tengah masa kontrak kerja penggugat menerima Pemutusan Hubungan Kerja dan tidak dapat meneruskan kontraknya selama 1 (satu) tahun.

Sejak dikeluarkan Surat Peringatan Terakhir (Final Written Warning), yang dengan kata lain dianggap merupakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat, tanggal 20 April 2015 secara sepihak tergugat tidak membayar upah/gaji penggugat. Penggugat dengan tergugat telah menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan masa kontrak kerja 1 (satu) tahun, akan tetapi baru 3 (tiga) bulan masa kerja Penggugat

dianggap/dinilai tidak memiliki kinerja yang baik, membuat suasana kerja tidak nyaman serta tidak kooperatif dalam melaksanakan pekerjaan bersama karyawan lainnya. Tergugat melayangkan surat peringatan terakhir kepada penggugat dan penggugat menganggap telah terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak oleh tergugat yang menyebabkan penggugat mangkir dari pekerjaannya lebih dari 5 (lima) hari berturut-turut walaupun telah dipanggil secara patut, sehingga demi hukum yang bersangkutan sudah sepatutnya dianggap telah mengundurkan diri. Oleh karena itu pihak PT. Tiara Raya Bali International tidak membayar gaji.

Menilik beberapa pasal yang dijadikan acuan dalam memutus perkara ini yaitu pasal 58 ayat (2) tentang klausa masa percobaan yang diidentifikasi sebagai asal mula perselisihan serta pasal 168 ayat (1) tentang pengunduran diri Undang-Undang Ketenagakerjaan, terdapat beberapa istilah yang dapat dikualifikasikan norma kabur sehingga dapat diinterpretasikan secara berbeda oleh setiap orang dan meningkatkan potensi perselisihan hubungan kerja. Frasa kabur dalam pasal 58 ayat (2) yaitu "Dalam hal diisyaratkannya masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) maka masa percobaan kerja yang diisyaratkan batal demi hukum". Istilah "masa percobaan kerja yang diisyaratkan batal demi hukum" hanya menyatakan masa percobaan kerja dianggap tidak sah dan batal secara hukum apabila tetap dipersyaratkan, tetapi tidak mencantumkan sanksi atau konsekuensi hukum yang jelas bagi perusahaan yang melanggar ketentuan ini. Tanpa adanya mekanisme penegakan yang efektif perusahaan dapat dengan mudah mengabaikan larangan ini dan merasa tidak ada resiko besar untuk menerapkan masa percobaan dengan cara yang tidak sesuai. Pekerja yang terjebak dalam situasi diharuskan menjalani

masa percobaan yang tidak sah dapat merasa tertekan , tidak nyaman dan menurunkan kinerja sehingga resiko pengunduran diri dapat terjadi.

Pasal 168 ayat (1) menyebutkan bahwa "Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri". Pasal ini menyatakan bahwa karyawan dapat dianggap mengundurkan diri jika tidak masuk kerja tanpa keterangan selama 5 (lima) hari berturut-turut dan telah dipanggil 2 (dua) kali secara tertulis dan patut. Namun norma ini tidak menjelaskan secara rinci prosedur yang harus diikuti oleh karyawan untuk mengundurkan diri secara sah, terutama bagi tenaga kerja asing mengingat ketidakhadiran dapat dipicu oleh berbagai faktor termasuk kondisi lingkungan kerja yang buruk dan tidak nyaman, yang tidak diperhitungkan dalam norma ini dapat membuat norma ini menjadi kabur. Tidak ada penjelasan yang cukup mengenai sanksi dan konsekuensi dari ketidakhadiran, apakah sanksi tersebut bersifat otomatis atau pemberian surat peringatan terakhir menjadi penanda bahwa PHK telah dilakukan. Meskipun definisi PHK telah dijelaskan dalam point ke-25 ketentuan umum Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan persyaratan yang disebutkan pada pasal 151, pasal 158, pasal 160, pasal 162, pasal 168 dan pasal 170, perbedaan pemahaman antara pengusaha dan karyawan tentang PHK dan pengunduran diri telah terjadi dalam kasus ini. Perusahaan menganggap ketidakhadiran sebagai pengunduran diri sedangkan karyawan merasa di PHK. Hal ini menciptakan ketidakpastian secara hukum hak dan kewajiban kedua belah pihak, ketidakjelasan penerapan

aturan dan prosedur yang harus diikuti. Norma-Norma yang ada harus diperjelas terutama mengenai klausa masa percobaan dalam PKWT, prosedur pengunduran diri dan PHK agar tidak salah tafsir serta menghindarkan perusahaan dari gugatan hukum dan menjadi acuan bagi pekerja dalam melaksanakan kewajiban serta penerimaan haknya selama bekerja.

Berdasarkan permasalahan perkara hubungan industrial yang telah diputuskan oleh Pengadilan Negeri Denpasar, maka penting untuk mengetahui bagaimana "TINJAUAN HUKUM PADA PUTUSAN NOMOR 8/PDT.SUS-PHI/2015/PN DPS TERKAIT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TENAGA KERJA ASING YANG BERSTATUS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaturan hukum terkait pemutusan hubungan kerja bagi tenaga kerja asing berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada Undang-Undang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimanakah penegakan hukum terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh tenaga kerja asing berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam perkara hubungan industrial?

1.3 Ruang Lingkup Masalah

Ruang lingkup masalah diperlukan sebagai batas permasalahan yang akan dikaji yaitu agar pembahasan lebih terarah dan menghindari penyimpangan dari pokok permasalahan, penulis membatasi ruang lingkup masalah dalam penelitian dengan membahas bagaimana pengaturan hukum terkait pemutusan hubungan

kerja serta penegakan hukum terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh tenaga kerja asing berstatus perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam perkara hubungan industrial.

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

1. Untuk melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi khususnya pada bidang penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa.
2. Untuk perkembangan ilmu pengetahuan hukum.
3. Sebagai syarat menyelesaikan jenjang Pendidikan Strata 1 (S1) di Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar.

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaturan hukum terkait pemutusan hubungan kerja bagi tenaga kerja asing berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada Undang-Undang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui bagaimana penegakan hukum terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh tenaga kerja asing berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam perkara hubungan industrial.

1.5 Metode Penelitian

1.5.1 Jenis Penelitian

Penelitian yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang

diteliti. Penelitian ini adalah penelitian juridis yaitu penelitian yang dilakukan bertujuan untuk meneliti penerapan hukum dalam hubungannya dengan PHK Tenaga Kerja Asing berstatus PKWT, baik dari sudut ketentuan perundangundang maupun kebijakan hakim sebagai aparaturnegak hukum yang berwenang mengadili dan memutuskan perkara.¹⁰

1.5.2 Jenis Pendekatan

Terdapat tiga jenis pendekatan yang penulis pakai dalam penyusunan skripsi ini, yaitu :

- a) Pendekatan perundang-undangan (statute approach) pendekatan penelitian dengan melakukan telaah terhadap semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditelaah oleh peneliti, yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003.
- b) Pendekatan Konseptual (conceptual approach) yaitu pendekatan yang beranjak dari pandangan dan doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Dengan mempelajarinya, peneliti akan menemukan ide untuk dapat melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum, dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi.
- c) Pendekatan kasus (case approach) yaitu pendekatan yang dilakukan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan dan telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Lalu yang menjadi kajian pokok di dalam pendekatan kasus adalah rasio decidendi atau

¹⁰ Soekanto S., & Mamudja S., 2001, **Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)**, Rajawali Pers, Jakarta, Hal 13-14

rasioning yaitu pertimbangan pengadilan untuk sampai kepada suatu putusan. Baik untuk keperluan praktik maupun untuk kajian akademis, rasio decidenci atau reasoning tersebut merupakan referensi bagi penyusunan argumentasi dalam pemecahan isu hukum.¹¹

1.5.3 Sumber Bahan Hukum

Penelitian hukum yuridis normatif menggunakan data penelitian sekunder. Data Sekunder dalam penelitian normatif terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan tersier yang diperoleh dari hasil penelitian pustaka, yakni berupa peraturan perundang-undangan, dan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- a. Bahan Hukum Primer, yaitu bahan hukum yang mengikat, antara lain:
 1. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).
 2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
 3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 4. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja
 5. Peraturan Menteri Tenaga Kera Dan Transmigrasi Nomor 12 tahun 2013 tentang Tata Cara Penggunaan tenaga Kerja Asing
 6. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) Nomor Kep-150/MEN/2001. Tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang

¹¹ Peter Mahmud Marzuki, **Penelitian Hukum**, Kencana, Jakarta, 2010, hlm.

pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti kerugian dari perusahaan.

7. Putusan Nomor 8/PDT.SUS-PHI/2015/PN DPS

b. Bahan hukum sekunder

Merupakan bahan hukum yang mendukung bahan hukum primer yang terdiri dari berbagai produk hukum, dokumen atau arsip yang berhubungan dengan penelitian. Bahan hukum sekunder merupakan keseluruhan publikasi tentang hukum.

c. Bahan hukum tersier

Yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan bermakna terhadap bahan hukum primer dan sekunder seperti kamus hukum, bahan dari internet, ensiklopedia, dan lain-lain¹²

1.5.4 Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum dalam penelitian normatif dapat dilakukan dengan cara studi kepustakaan yaitu dengan membaca, mencatat, mengutip, meringkas, menafsirkan dan mengulas informasi data-data dari peraturan perundang-undangan maupun literatur yang dinilai relevan dengan permasalahan yang akan ditulis dalam skripsi ini.

1.5.5 Teknik Analisis Bahan Hukum

Penelitian normatif untuk menelaah data sekunder, maka penyajian data dilakukan sekaligus dengan analisisnya. Metode analisis bahan hukum yang dilakukan adalah metode analisis kualitatif deskriptif yaitu berfokus pada pemahaman fenomena melalui pengumpulan dan analisis data non numerik, menjelaskan karakteristik dari fenomena yang diteliti dalam penelitian ini dengan menggambarkan isi putusan, menganalisis teks

¹² Ibrahim J., 2012. **Toel dan Metode Penelitian Hukum Normatif**. Bayumedia Publishing. Malang. Hal.392.

putusan untuk memahami alasan hukum, argumen, dan pertimbangan yang digunakan oleh hakim. Teknik yang digunakan yaitu:

1. Mengumpulkan bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang relevan dengan permasalahan yang terdapat pada skripsi ini.
2. Melakukan pemilihan terhadap buku-buku hukum yang relevan agar sesuai dengan masing-masing permasalahan yang dibahas.
3. Mengolah dan menginterpretasikan data guna mendapat kesimpulan dari permasalahan.
4. Memaparkan kesimpulan yang dalam hal ini adalah kesimpulan kualitatif yaitu kesimpulan yang dituangkan dalam bentuk pernyataan dan tulisan.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan skripsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, pada bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup masalah, tujuan penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Umum Tentang Hubungan Industrial, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pemutusan Hubungan Kerja dan Sanksi Hukum.

Pada bab ini penulis menguraikan tentang tinjauan umum mengenai hubungan industrial, perjanjian kerja waktu tertentu, pemutusan hubungan kerja dan sanksi hukum.

BAB III Pengaturan Hukum Terkait Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Tenaga Kerja Asing Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pada bab ketiga penulis menguraikan dan menjelaskan pengaturan hukum terkait pemutusan hubungan kerja bagi tenaga kerja asing berstatus perjanjian kerja waktu tertentu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan.

BAB IV Penegakan Hukum Terkait Pelanggaran Yang Dilakukan Oleh Tenaga Kerja Asing Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Perkara Hubungan Industrial. Pada Bab keempat penulis mengkaji bagaimana penegakan hukum terkait pelanggaran yang dilakukan tenaga kerja asing berstatus perjanjian kerja waktu tertentu dalam perkara hubungan industrial

BAB V Penutup. Pada bab kelima penulis menguraikan kesimpulan dari hasil penelitian untuk menjawab rumusan masalah dan saran untuk penelitian selanjutnya serta pengembangan teori.



BAB II

KAJIAN TEORITIS

Menurut Koentjaraningrat, teori itu bukanlah pengetahuan yang sudah pasti, tetapi harus dianggap sebagai petunjuk, analisis dari hasil penelitian yang dilakukan, sehingga merupakan eksternal bagi penelitian ini¹³. Sedangkan menurut Fajar dan Achmad, teori adalah suatu penjelasan yang berupaya untuk menyederhanakan pemahaman mengenai suatu fenomena atau teori juga merupakan simpulan dari rangkaian berbagai fenomena menjadi sebuah penjelasan yang sifatnya umum¹⁴.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa teori yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan, yaitu:

2.1 Teori Perjanjian

Perjanjian adalah hal yang lazim dalam kehidupan masyarakat. Hampir semua orang pernah melakukan perjanjian baik dalam bentuk yang formal maupun dalam bentuk yang sederhana sekalipun. Namun kadang-kadang apa yang menjadi pengertian dari perjanjian itu sendiri kurang dipahami secara benar, terlebih perjanjian dalam pengertian yuridis. Mengenai pengertian perjanjian pada umumnya, ada berbagai macam pendapat di kalangan para ahli hukum, dimana masing-masing menggunakan pengertian yang berbeda-beda. Adanya perbedaan pengertian tersebut perlu pula diketahui agar tidak terjadi kesalahpahaman didalam penafsirannya. Perbedaan pendapat dikalangan para

¹³ Koentjaraningrat, 1997, **Metode-metode Penelitian Masyarakat**, Edisi Ketiga, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, hal.10.

¹⁴ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010, **Dualisme Penelitian Hukum. Normatif dan Empiris**, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, hal. 134.

ahli hukum adalah wajar karena adanya perbedaan latar belakang pola berpikir ataupun pandangan hidup yang dianutnya.

Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Menurut Subekti, "Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal."¹⁵ Sedangkan menurut Patrik, Perjanjian merupakan perbuatan hukum, perbuatan hukum adalah perbuatan-perbuatan dimana untuk terjadinya atau lenyapnya hukum atau hubungan hukum sebagai akibat yang dikehendaki oleh perbuatan orang atau orang-orang itu.¹⁶

Dalam pasal 1313 KUHPerdato bahwa:

Suatu "perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya dengan satu orang atau lebih."

Dari definisi perjanjian tersebut, maka hukum perjanjian yang di dalamnya termasuk perjanjian jual beli masuk bagian hukum perdata, merupakan sendi yang sangat penting oleh karena di dalam hukum perdata banyak mengandung peraturan hukum yang berdasarkan janji seseorang.

Adapun bentuk-bentuk dari perjanjian, antara lain:

- (1) Perjanjian timbal balik adalah perjanjian yang menimbulkan kewajiban pokok bagi kedua belah pihak. Misalnya perjanjian jual beli.
- (2) Perjanjian obligator adalah perjanjian dimana pihak-pihak sepakat mengikatkan diri untuk melakukan penyerahan suatu benda kepada pihak lain. Menurut KUHPerdato perjanjian jual beli saja belum lagi

¹⁵ Subekti, 1958, **Dasar-Dasar Hukum dan Pengadilan**: Soeroengan, Jakarta, hal 26

¹⁶ Purwahid Patrik, 1994, **Dasar-Dasar Hukum Perikatan**, CV. Mandar Maju, Bandung, hal.47

mengakibatkan beralihnya hak milik atas suatu benda dari penjual kepada pembeli. Fase ini baru merupakan kesepakatan dan harus diikuti dengan perjanjian penyerahan (perjanjian kebendaan).

- (3) Perjanjian kebendaan adalah perjanjian dengan mana seorang menyerahkan haknya atas sesuatu benda kepada pihak lain, yang membebaskan kewajiban pihak itu untuk menyerahkan benda tersebut kepada pihak lain. Penyerahan itu sendiri merupakan perjanjian kebendaan. Dalam hal perjanjian jual beli benda tetap, maka perjanjian jual belinya disebutkan juga perjanjian jual beli sementara. Perjanjian konsensual adalah perjanjian dimana diantara kedua belah pihak telah tercapai persesuaian kehendak untuk mengadakan perikatan. Menurut KUHPerdata perjanjian ini sudah mempunyai kekuatan mengikat.¹⁷

Menurut ketentuan pasal 1320 KUHPerdata, syarat-syarat sahnya suatu perjanjian yaitu:

- (1) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- (2) Cakap untuk membuat suatu perjanjian;
- (3) Mengenai suatu hal tertentu;
- (4) Suatu sebab yang halal.

Seseorang akan melakukan suatu perjanjian di samping harus mengindahkan ketentuan-ketentuan yang ada, pada pihak lain juga harus memperhatikan azas-azas yang ada dalam hukum perjanjian. Azas-azas tersebut antara lain:

- 1) Azas Kebebasan Berkontrak. Kebebasan berkontrak adalah salah satu azas yang sangat penting dalam hukum perjanjian. Kebebasan ini adalah perwujudan dari kehendak bebas, pancaran hak asasi manusia. Azas kebebasan berkontrak (Freedom of Making Contract) mempunyai arti bahwa setiap orang boleh mengadakan perjanjian apa saja walaupun belum atau tidak diatur dalam Undang-Undang. Azas kebebasan berkontrak dibatasi oleh tiga hal, yaitu tidak dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan, dan tidak bertentangan dengan kepentingan umum. Dari adanya ketentuan umum tentang sahnya suatu perjanjian dapat disimpulkan bahwa pembuat Undang-Undang pada dasarnya memang mengakui kemungkinan adanya perjanjian-perjanjian yang lain dari yang sudah disebutkan dalam perjanjian khusus dan ini membuktikan berlakunya asas kebebasan berkontrak.¹⁸

¹⁷ Badruzaman, Mariam Darus et.al, 2001, **Kompilasi Hukum Perikatan**, Penerbit PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hal.66

¹⁸ Satrio J.,1993, **Hukum Perikatan (Perikatan Pada Umumnya)**, Penerbit Alumni, Bandung, hal. 36

- 2) Azas Konsensualisme berarti perjanjian itu terjadi atau ada sejak saat tercapainya kata sepakat antara pihak-pihak. Dengan kata lain bahwa perjanjian itu sudah sah dan mempunyai akibat hukum sejak saat tercapainya kata sepakat antara pihak-pihak mengenai pokok perjanjian.¹⁹
- 3) Azas Kepercayaan. Seseorang yang mengadakan perjanjian dengan pihak lain, menumbuhkan kepercayaan diantara kedua pihak bahwa satu sama lain bukan memegang janjinya, dengan kata lain akan memenuhi prestasinya di belakang hari. Tanpa ada kepercayaan, maka perjanjian tidak mungkin akan diadakan oleh para pihak. Dengan kepercayaan tersebut, kedua pihak mengikatkan dirinya dan untuk keduanya perjanjian itu mempunyai kekuatan mengikat sebagai Undang-Undang.²⁰
- 4) Azas kekuatan mengikat atau sering juga disebut sebagai azas pacta sunt servanda dapat disebutkan dari bunyi pasal 1338 ayat 1 KHUPerdata sebagai berikut:
 "Semua persetujuan yang di buat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya."
 Konsekuensi dari azas ini bahwa sejak dipenuhinya syarat sahnya perjanjian, maka sejak itu pula perjanjian mengikat bagi para pihak. Mengikat Sebagai Undang-Undang berarti pelanggaran terhadap perjanjian tersebut berakibat hukum sama dengan melanggar Undang-Undang. Maksud dari azas ini adalah memberikan kapastian hukum bagi para pihak yang membuat perjanjian tersebut.²¹
- 5) Azas Persamaan Hukum. Azas ini menempatkan para pihak dalam persamaan derajat, tidak ada perbedaan walaupun ada yaitu seperti perbedaan kulit, bangsa, kekayaan, kekuasaan, jabatan, dan lain-lain. Masing-masing pihak dalam membuat perjanjian wajib melihat adanya persamaan tersebut dan juga mengharuskan kedua belah pihak untuk menghormati satu sama lain sebagai manusia ciptaan Tuhan.
- 6) Azas Keseimbangan. Azas ini menghendaki agar kedua pihak dapat memenuhi dan melaksanakan perjanjian yang disepakatinya. Azas ini merupakan kelanjutan dari azas persamaan. Berdasarkan azas keseimbangan, kedudukan kreditur yang kuat diimbangi dengan kewajibannya untuk memperhatikan itikad baik, sehingga kedudukan kreditur dan debitur seimbang.
- 7) Azas Kepastian Hukum. Perjanjian sebagai figur hukum mengandung kepastian hukum. Kepastian hukum ini terungkap dari kekuatan mengikat perjanjian itu sebagai Undang-Undang bagi para pihak.
- 8) Azas Moral. Azas ini terlihat dalam perikatan wajar, dimana suatu perbuatan sukarela dari seseorang tidak menimbulkan hak baginya untuk menggugat kontra prestasi dari pihak lain. Para pihak yang melakukan perbuatan hukum adalah berdasarkan pada kesusilaan (moral), sebagai panggilan dari hati nurani.

¹⁹ Wirjono Prodjodikoro, 2000, **Azas-azas Hukum Perjanjian**, Penerbit Mandar Maju, Bandung, hal. 164

²⁰ Ibid.,

²¹ Ibid, hal 165

- 9) Azas Keadilan Azas ini dituangkan dalam pasal 139 KHUPerdata. Azas kepatutan ini berkaitan dengan ketentuan mengenai isi perjanjian, melalui azas ini ukuran tentang hubungan ditentukan juga oleh rasa keadilan dalam masyarakat.

2.2 Teori Tujuan Hukum

Tujuan Hukum menurut Gustav Radbruch (1932) terdiri dari 3 (tiga) nilai dasar, yaitu keadilan (*gerechtigheit*), kemanfaatan (*zweckmaerten*), dan kepastian hukum (*rechtssicherheit*).²² Dalam melaksanakan ketiga tujuan hukum ini menggunakan asas prioritas. Keadilan dapat lebih diprioritaskan dari nilai kemanfaatan dan kepastian hukum. Gustav Radbruch menjelaskan terdapat skala prioritas dalam tercapainya nilai tujuan hukum, dimana prioritas pertama selalu keadilan, kemudian kemanfaatan, dan terakhir barulah kepastian hukum.

1. Kepastian Hukum

Keberadaan asas kepastian hukum dimaknai sebagai suatu keadaan dimana telah pastinya hukum karena adanya kekuatan yang konkret bagi hukum yang bersangkutan. Menjadi sebuah bentuk perlindungan bagi yustisiabel (pencari keadilan) terhadap tindakan sewenang- wenang, yang berarti bahwa seseorang akan dan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu.

Thomas Hobbes memberi pandangan bahwa manusia adalah serigala bagi manusia lainnya (*homo homini lupus*). Manusia adalah makhluk yang beringas yang merupakan suatu ancaman. Kepastian hukum merupakan perilaku manusia baik individu, kelompok, maupun organisasi, terikat dan berada dalam koridor

²² Sakhiyatu Sova, 2013. **Tiga Nilai Dasar Hukum Menurut Gustav Radbruch**, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, hal 34. Gustav Radburch dalam bukunya yang berjudul "einfuhrung in die rechtswissenschaften"; Tiga Nilai Dasar Keadilan

yang sudah digariskan oleh aturan hukum. Untuk itu, hukum lahir sebagai suatu pedoman untuk menghindari jatuhnya korban.

Apabila dilihat dari sudut penerapannya terkait dengan tujuan kepastian hukum ini, maka aparat penegak hukum (terutama polisi dan jaksa) sangat memprioritaskan tujuan ini. Harus disadari, kepastian hukum yang dimaknai sebagai bagian substansi hukum (legal substance) menghendaki peraturan perundang-undangan mengatur secara jelas dan logis ketentuan hukum. Namun berdasarkan perspektif budaya hukum (legal culture), kepastian hukum menjadi bagian dari pemberlakuan hukum yang harus jelas, tetap, konsisten dan konsekuen, yang pelaksanaannya tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang bersifat subjektif.

Terdapat 4 hal dasar yang memiliki makna dengan kepastian hukum menurut Gustav Radbruch, yaitu:

- a. Hukum merupakan hal positif yang memiliki arti bahwa hukum positif ialah undang undang.
- b. Hukum didasarkan pada sebuah fakta, artinya hukum itu dibuat berdasarkan pada kenyataan.
- c. Fakta yang termaktub atau tercantum dalam hukum harus dirumuskan dengan cara yang jelas, sehingga akan menghindari kekeliruan dalam hal pemaknaan dan penafsiran serta dapat mudah dilaksanakan.
- d. Hukum yang positif tidak boleh mudah diubah.

Berdasarkan pendapatnya tersebut, hukum positif yang mengatur kepentingan-kepentingan manusia dalam masyarakat harus selalu ditaati meskipun hukum positif itu kurang adil.

2. Kemanfaatan

Hukum adalah sejumlah rumusan pengetahuan yang ditetapkan untuk mengatur lalu lintas perilaku manusia dapat berjalan lancar, tidak saling tubruk

dan berkeadilan. Tujuan penetapan hukum adalah untuk menciptakan keadilan. Kemanfaatan yang diartikan sebagai tujuan hukum yang harus ditujukan pada sesuatu yang memiliki manfaat. Penganut teori kemanfaatan yang dipelopori Jeremy Bentham mengatakan bahwa hukum bertujuan menjamin kebahagiaan yang terbesar bagi manusia dalam jumlah sebanyak-banyaknya. Pada hakekatnya yang menjadi inti dari tujuan kemanfaatan hukum ini adalah menghasilkan kesenangan dan kebahagiaan terbesar bagi jumlah orang yang terbanyak.

Menurut Achmad Ali, bahwa aliran etis dapat dianggap sebagai ajaran moral ideal, atau ajaran moral teoretis; sebaliknya ada aliran yang dapat dimasukkan dalam ajaran moral praktis, yaitu aliran utilitas.²³ Pakar-pakar penganut aliran utilitas ini, terutama adalah Jeremy Bentham, yang dikenal sebagai the father of legal utilitarianism menganggap bahwa tujuan hukum semata mata untuk memberikan kemanfaatan atau kebahagiaan yang sebesar-besarnya bagi sebanyak-banyaknya warga masyarakat. Penanganannya didasarkan pada filsafat sosial, bahwa setiap warga masyarakat mencari kebahagiaan, dan hukum merupakan salah satu alatnya. Dalam melaksanakan asas kepastian hukum dan asas keadilan, seyogyanya dipertimbangkan asas kemanfaatan.

²³ Ali, Achmad 1996. **Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan. Sosiologis)**. Chandra Pratama, Jakarta, hal 64

3. Keadilan

Tujuan hukum berikutnya ialah keadilan. Menurut Gustav Radbruch, keadilan sudah cukup apabila kasus-kasus yang sama diperlakukan dengan cara yang sama sehingga keadilan memiliki beberapa arti, yaitu:

- a. Keadilan dimaknai sebagai sifat atau kualitas pribadi. Keadilan subjektif sebagai keadilan sekunder adalah pendirian atau sikap, pandangan dan keyakinan yang diarahkan kepada terwujudnya keadilan objektif sebagai keadilan yang primer.
- b. Sumber keadilan berasal dari hukum positif dan cita hukum (Rechtsidee).
- c. Inti dari keadilan adalah kesamaan. Dalam hal ini Radbruch mengikuti pandangan Aristoteles dan membagi keadilan menjadi keadilan distributif dan keadilan komutatif.

Menurut Tegus Prasetyo bahwa: "Orang dapat saja mengatakan tujuan hukum adalah keadilan saja, dan itu berarti di dalam keadilan itu sudah pasti ada pula kepastian dan selalu saja diperoleh manfaat.²⁴ Tujuan hukum satu-satunya adalah tidak lain daripada mewujudkan Keadilan. Hukum bertujuan untuk tiga tujuan yaitu keadilan, kepastian, dan kemanfaatan, rasionalisasi yang tepat bahwa kalau keadilan yang dikejar maka kepastian dan kemanfaatan secara otomatis akan terwujud, karena baik kemanfaatan dan kepastian adalah bagian dari keadilan itu sendiri. Pada hakikatnya kepastian dan kemanfaatan tidak diposisikan sejajar dengan keadilan sebagai tujuan hukum akan tetapi sebagai sarana untuk mencapai keadilan itu sendiri. Maka dari itu tujuan hukum pastilah keadilan.

Tujuan hukum adalah untuk menciptakan kerangka kerja yang memungkinkan masyarakat berfungsi dengan teratur, adil, dan aman. Tujuan hukum lainnya adalah Menjamin kelangsungan kehidupan masyarakat, Menjaga

²⁴Prasetyo, Teguh, 2019, **Penelitian Hukum Dalam Perspektif Keadilan Bermartabat**, Cetakan I, Nusa Media Bandung, hal 54

keseimbangan kepentingan masyarakat, Menghendaki kerukunan dan perdamaian dalam pergaulan hidup bersama.

2.3. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Industrial, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pemutusan Hubungan Kerja Dan Sanksi Hukum

2.3.1 Hubungan Industrial, ruang lingkup dan tujuan hubungan Industrial

Hubungan industrial (industrial relations) tidak hanya sekadar manajemen organisasi perusahaan, yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang selalu dapat diatur. Namun, hubungan industrial meliputi fenomena baik di dalam maupun di luar tempat kerja yang berkaitan dengan penempatan dan pengaturan hubungan kerja²⁵.

Hubungan industrial (Industrial relation) yang dikenal selama ini merupakan hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

“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.”

²⁵ Husni, Lalu, 2004, **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan**, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal.1

Berdasarkan pendapat para ahli di bidang ketenagakerjaan, hubungan industrial memiliki beberapa pengertian, yaitu:

Menurut Simanjuntak, hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau pelayanan jasa disuatu perusahaan. Tujuannya adalah untuk menciptakan hubungan yang aman dan harmonis antara pihak-pihak tersebut, sehingga dapat meningkatkan produktivitas usaha. Dengan demikian pembinaan hubungan industrial merupakan bagian atau salah satu aspek dari manajemen sumber daya manusia²⁶.

Di sisi lain menurut Shamad bahwa hubungan industrial dapat diartikan sebagai suatu corak atau sistem pergaulan atau sikap dan perilaku yang terbentuk di antara para pelaku proses produksi barang dan jasa, yaitu pekerja, pengusaha, pemerintah, dan masyarakat²⁷.

Pengertian hubungan industrial menurut Tambuzai, menyatakan bahwa hubungan industrial pada intinya merupakan pola hubungan interaktif yang terbentuk di antara para pelaku proses produksi barang dan jasa (pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah) dalam suatu hubungan kerja²⁸.

Pengertian hubungan industrial menurut Syaufii adalah hubungan antara semua pihak yang tersangkut atau berkepentingan atas proses produksi atau pelayanan jasa di suatu perusahaan. Oleh karena itu hubungan industrial akan

²⁶ Simanjuntak, Payaman J. 2003, **Manajemen Hubungan Industrial**, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, hal.11

²⁷ Shamad, Yunus, 1995, **Hubungan Industrial di Indonesia**, PT. Bina Sumberdaya Manusia, Jakarta, hal.23

²⁸ Tambusai, Muzni, 2006, **Hubungan Industrial Era Baru**, ILO/USA Decalaration Project Indonesia, Jakarta, hal.42

sangat berpengaruh terhadap hasil produksi serta pendapatan pekerja maupun perusahaan²⁹.

Berdasarkan beberapa pengertian hubungan industrial menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan para ahli, maka dapat dikatakan bahwa hubungan industrial adalah hubungan antara pengusaha, pekerja dalam perusahaan, dan peran serta pemerintah sebagai regulator yang menetapkan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Di dalam hubungan industrial pemerintah memiliki peranan yang sangat penting dalam menjaga kelancaran serta keharmonisan hubungan tersebut, karena jika hubungan industrial tidak berjalan dengan baik, dalam arti terdapat konflik atau perselisihan, maka akan mempengaruhi proses produksi yang secara luas dan berdampak pada perekonomian suatu negara. Ruang lingkup hubungan industrial menyangkut seluruh aspek dan permasalahan ekonomi, sosial, politik, budaya, dan lain-lain, baik langsung maupun tidak langsung dalam hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah.

Menurut Mu'azd menjelaskan bahwa ruang lingkup hubungan industrial mencakup beberapa hal, yaitu³⁰:

²⁹ Syamsuddin, Mohd Syaufii . Op. Cit. Hal. 8

³⁰ Mu'azd, Farid 2006, **Pengadilan Hubungan Industrial**, Ind-Hill-Co, Jakarta, hal.34

a. Ruang Lingkup Cakupan

Pada dasarnya prinsip-prinsip dalam hubungan industrial mencakup seluruh tempat-tempat kerja di mana para pekerja dan pengusaha bekerjasama dalam hubungan kerja untuk mencapai tujuan usaha. Yang dimaksud hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur upah, perintah dan pekerjaan.

b. Ruang Lingkup Fungsi

Ruang lingkup fungsi dalam hubungan industrial mencakup tiga hal, di antaranya adalah:

- 1) Fungsi Pemerintah: Menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku.
- 2) Fungsi Pekerja/Serikat Pekerja: Menjalankan pekerjaan sesuai kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan ketrampilan, keahlian dan ikut memajukan perusahaan serta memperjuangkan kesejahteraan anggota dan keluarganya.
- 3) Fungsi Pengusaha: Menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan pekerja secara terbuka, demokratis serta berkeadilan.

c. Ruang Lingkup Masalah

Ruang lingkup masalah adalah seluruh permasalahan yang berkaitan baik langsung maupun tidak langsung dengan hubungan antara pekerja, pengusaha dan pemerintah yang di dalamnya termasuk:

- 1) Syarat-syarat kerja
- 2) Pengupahan
- 3) Jam kerja
- 4) Jaminan sosial
- 5) Kesehatan dan keselamatan kerja
- 6) Organisasi ketenagakerjaan
- 7) Iklim kerja
- 8) Cara penyelesaian keluhan kesah dan perselisihan.
- 9) Cara memecahkan persoalan yang timbul secara baik.

d. Ruang Lingkup Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan

Ruang lingkup Perundang-Undangan tentang hubungan industrial sangat erat kaitannya dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia, dalam ruang lingkup Peraturan Perundang-Undangan terbagi atas dua, yaitu:

a) Hukum Materiil, yaitu:

- 1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003
- 2) Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja.

b) Hukum Formal, yaitu:

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Adanya kegiatan konsumen dan kegiatan produsen maka adanya hubungan yang terbentuk yaitu hubungan Industrial (Industrial Relations) adalah kegiatan yang mendukung terciptanya hubungan yang harmonis antara pelaku bisnis yaitu pengusaha, karyawan dan pemerintah, sehingga tercapai ketenangan bekerja dan kelangsungan berusaha (Industrial Peace). Tidak dapat dipungkiri bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan yang saling membutuhkan dan saling mengisi satu dengan yang lainnya. Pengusaha tidak akan dapat menghasilkan produk barang atau jasa jika tidak didukung oleh pekerja, demikian pula sebaliknya.

Tujuan Hubungan Industrial adalah mewujudkan Hubungan Industrial yang harmonis, dinamis, kondusif dan berkeadilan di perusahaan. Ada tiga unsur yang mendukung tercapainya tujuan hubungan industrial, yaitu:

- a) Hak dan kewajiban terjamin dan dilaksanakan
- b) Apabila timbul perselisihan dapat diselesaikan secara internal/bipartit
- c) Mogok kerja oleh pekerja serta penutupan perusahaan (lock out) oleh pengusaha, tidak perlu digunakan untuk memaksakan kehendak masing-masing, karena perselisihan yang terjadi telah dapat diselesaikan dengan baik³¹.

Sikap mental dan sosial para pengusaha dan pekerja juga sangat berpengaruh dalam keberhasilan mencapai tujuan hubungan industrial yang diharapkan seperti:

- a) Memperlakukan pekerja sebagai mitra, dan memperlakukan pengusaha sebagai investor
- b) Bersedia saling menerima dan meningkatkan hubungan kemitraan antara pengusaha dan pekerja secara terbuka
- c) Selalu tanggap terhadap kondisi sosial, upah, produktivitas dan kesejahteraan pekerja
- d) Saling mengembangkan forum komunikasi, musyawarah dan kekeluargaan³².

2.3.2 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, syarat-syarat dan dasar hukumnya.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu merupakan salah satu bagian dari Perjanjian Kerja pada jangka waktu di mana perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Berdasarkan ketentuan di dalam Pasal 56 ayat (2) Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) merupakan:

"Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk

³¹ Ugo, 2012, **Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**, Sinar Grafika, Jakarta, hal.25

³² Syamsuddin, Mohd., Syaufii Op.cit, hal.29

mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”.

Berdasarkan ketentuan dari Pasal 3 ayat (1) yang ditegaskan oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.KEP-100/MEN/VI/2004 bahwa:

“Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dilakukan hanya untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu”.

PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Pengertian pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Sedangkan pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi obyek PKWT³³.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat, dan kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu, jadi bukan pekerjaan yang bersifat tetap. Pekerjaan yang dikatakan bersifat tetap apabila pekerjaan tersebut sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan bersifat

³³ Hardijan Rusli, 2004, **Hukum Ketenagakerjaan**, Ghalia Indonesia, Jakarta, hal.75

musiman. Macam pekerjaan tertentu yang dapat diperjanjikan dalam perjanjian waktu tertentu berdasarkan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu:

"Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produksi baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan".

Pembuatan perjanjian atau kesepakatan kerja waktu tertentu (PKWT) agar dapat dinyatakan sesuai aturan dan sah, harus memenuhi unsur syarat materiil dan syarat formil. Syarat-syarat materiil yang harus dipenuhi diatur berdasarkan ketentuan Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu perjanjian kerja dibuat atas dasar:

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

Selain syarat materiil-nya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) juga mengatur syarat formil-nya, pengaturan syarat tersebut diatur berdasarkan ketentuan di dalam Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni:

- 1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:
 - a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
 - c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d. Tempat pekerjaan;
 - e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;

- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
 - g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
 - h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
 - i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- 2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - 3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap dua (2), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 54 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan dalam ayat tersebut adalah apabila di perusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka isi perjanjian kerja baik kualitas maupun kuantitasnya tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan. Berbicara mengenai biaya dalam pembuatan perjanjian kerja tersebut pada ketentuannya berdasarkan Pasal 53 Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni:

“Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha”.

Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa mengenai aturan-aturan tentang perjanjian kerja dengan jangka waktu tertentu telah diatur pelaksanaan perjanjian dan syarat-syarat yang mengaturnya di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga para pihak lebih memperhatikan kedudukan serta tanggung jawabnya masing-masing.

Istilah perjanjian kerja menyatakan bahwa perjanjian ini mengenai kerja, yakni dengan adanya perjanjian kerja timbul salah satu pihak untuk bekerja. Jadi

berlainan dengan perjanjian perburuhan yang tidak menimbulkan hak atas dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan tetapi memuat syarat-syarat tentang perburuhan. Ketentuan dan syarat-syarat pada perjanjian yang dibuat oleh para pihak berisi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang harus dipenuhi. Dalam hal ini tercantum asas "kebebasan berkontrak" (freedom of contract), yaitu seberapa jauh pihak-pihak dapat mengadakan perjanjian, hubungan-hubungan apa yang terjadi antara mereka dalam perjanjian itu serta seberapa jauh hukum mengatur hubungan antara para pihak³⁴.

Pengertian perjanjian kerja tertentu atau lebih lazim disebut dengan kesepakatan kerja tertentu ada ditentukan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05/Men/1986 yang berbunyi:

"Kesepakatan Kerja Tertentu adalah kesepakatan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang diadakan untuk waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu".

Bentuk perjanjian kerja diatur dalam Pasal 51 Undang-Undang Ketenagakerjaan, di mana pada ayat (1) disebutkan bahwa:

"Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Dengan demikian Perjanjian kerja pada umumnya dapat dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis".

Keputusan Menteri Tenaga kerja Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 pasal 15 ayat 1, menegaskan bahwa:

"PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak ada hubungan".

Melihat isi dari pasal ini maka sudah jelas, pemerintah yang dalam hal ini berfungsi sebagai pengawas dalam hubungan kerja sudah berupaya untuk

³⁴ Iman Soepomo, 2003, Pengantar Hukum Perburuhan, Edisi revisi, Djambatan, Jakarta, hal. 70

mengatur hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dan buruh/pekerja agar tidak saling merugikan satu sama lain.

Terdapat beberapa kategori pekerjaan yang dapat dilakukan dengan PKWT sebagai dasar adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

“PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. pekerjaan yang sifatnya musiman; atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.”

2.3.3 Pemutusan Hubungan Kerja, Syarat-syarat dan prosesnya

Menurut Pasal 1 ayat (25) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah:

“Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.

Menurut Asikin yang dimaksud dengan Pemutusan Hubungan Kerja adalah Suatu keadaan dimana si buruh berhenti bekerja dari majikannya.³⁵ Di sisi lain, menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep/78/Men/2001 yang dimaksud dengan Pemutusan hubungan kerja adalah:

“Pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan ijin Panitia Daerah atau Panitia Pusat”.

³⁵Asikin, Zainal, 1993, **Dasar-Dasar Hukum Perburuhan**, PT. Grafindo Persada, Jakarta, hal. 65

Sementara itu menurut Husni, menyebutkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja karena berbagai sebab³⁶.

Hukum Pemutusan Hubungan Kerja adalah bagian yang paling rumit dari Hukum Perburuhan karena mengatur hubungan yang rawan atau mengatur masalah-masalah menjadi atau tidak menjadi. Oleh karena itu ketentuan tentang PHK perdata dan publik. Bersifat perdata berarti cenderung njlimet, mengatur secara mendetail, karenanya sulit memahaminya³⁷.

Bahwa terdapat beberapa jenis PHK berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) Nomor Kep-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang penghargaan Masa Kerja, dan ganti Kerugian dari Perusahaan, tertanggal 20 Juni 2000 yang menyebutkan bahwa:

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Jenis Pemutusan Hubungan Kerja Terdiri dari:

- 1) PHK yang dilakukan atas inisiatif pengusaha:
 - a. PHK yang dilakukan karena pekerja melakukan kesalahan berat, maka pekerja hanya berhak atas uang ganti kerugian.
 - b. PHK yang dilakukan karena pekerja melakukan kesalahan di luar huruf a di atas, maka pekerja berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian.
 - c. PHK yang dilakukan bukan karena kesalahan pekerja, tetapi pekerja dapat menerima PHK tersebut, maka pekerja berhak atas 2 x uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian kecuali atas kesepakatan para pihak ditentukan lain.
 - d. PHK yang dilakukan karena perusahaan tutup akibat mengalami kerugian terus menerus disertai bukti laporan keuangan yang telah diaudit oleh akuntan publik atau karena keadaan memaksa, maka besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti

³⁶ Husni, Lalu. Op.cit, hal.170

³⁷ Darwan Prinst, 2000, **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, Alumni, Bandung, hal. 169

kerugian adalah sesuai ketentuan pasal 22, 23 dan, 24 Kep/150/2000, kecuali atas kesepakatan kedua belah pihak ditentukan lain.

- e. PHK yang dilakukan karena perusahaan tutup di luar alasan pada huruf d atau karena perusahaan melakukan efisiensi, maka pekerja berhak atas 2 x uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian, kecuali atas kesepakatan kedua belah pihak ditentukan lain.
 - f. PHK yang dilakukan karena perubahan status, perubahan kepemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya dengan alasan apapun, maka pekerja berhak atas 2 x uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian, kecuali atas kesepakatan kedua belah pihak ditentukan lain.
 - g. PHK yang dilakukan karena usia pensiun dan dalam KKB, PP serta perjanjian kerja telah diatur adanya jaminan atau manfaat pensiun, maka pekerja tidak berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian kecuali ditentukan lain dalam KKB, PP serta perjanjian kerja.
 - h. PHK yang dilakukan karena usia pensiun dan dalam KKB, PP serta perjanjian kerja tidak diatur adanya jaminan atau manfaat pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja yang putus hubungan kerjanya uang pesangon sebesar 2 x uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian kecuali atas kesepakatan kedua belah pihak ditentukan lain.
- 2) PHK yang dilakukan atas inisiatif pekerja.
- a. PHK yang dilakukan karena pekerja mengundurkan diri, maka pekerja berhak atas ganti kerugian.
 - b. PHK yang dilakukan karena perubahan status, perubahan kepemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya dan pekerja tidak bersedia untuk melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja berhak uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian, kecuali atas kesepakatan kedua belah pihak ditentukan lain.

Syarat-syarat PHK berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) Nomor Kep-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang penghargaan Masa Kerja, dan ganti Kerugian dari Perusahaan, tertanggal 20 Juni 2000 yang menyebutkan bahwa:

- 1) Setiap pemutusan hubungan kerja di perusahaan harus mendapatkan izin dari P4D untuk pemutusan kerja perorangan dan P4P untuk pemutusan hubungan kerja massal (10 orang pekerja atau lebih pada satu perusahaan dalam satu bulan atau rentetan pemutusan hubungan

kerja yang dapat menggambarkan suatu itikad pengusaha untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran)

- 2) Pengecualian dari ketentuan nomor 1 di atas, perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja tanpa izin kepada P4D atau P4P apabila :
 - a. Pekerja dalam masa percobaan.
 - b. Pekerja mengajukan permintaan mengundurkan diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa mengajukan syarat.
 - c. Pekerja telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan (PP) atau kesepakatan kerja bersama (KKB).
 - d. Pekerja telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, PP atau KKB.
 - e. Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu.
 - f. Pekerja meninggal dunia.

PHK oleh majikan dapat terjadi karena alasan apabila buruh tidak lulus masa percobaan, apabila majikan mengalami kerugian sehingga menutup usaha, atau apabila buruh melakukan kesalahan. Oleh karena itu terdapat beberapa proses yang harus dilakukan dalam PHK, yaitu³⁸:

- 1) Pengusaha harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;
- 2) Setelah dilakukan segala usaha di mana pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, maka pengusaha harus merundingkan maksudnya untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja dengan organisasi pekerja yang bersangkutan yang ada di perusahaan atau dengan karyawan/tenaga kerja/pekerja sendiri dalam hal tenaga kerja tersebut tidak menjadi anggota salah satu organisasi pekerja;
- 3) Bila perundingan tersebut nyata-nyata tidak menghasilkan persetujuan paham, pengusaha hanya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan tenaga kerja setelah mendapat izin dari Panitia Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) bagi pemutusan hubungan kerja perseorangan dan Panitia Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) bagi pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran;
- 4) P4D dan P4P menyelesaikan permohonan izin pemutusan hubungan kerja dalam waktu sesingkat-singkatnya menurut tata cara yang berlaku untuk dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam hal P4D atau P4P memberikan izin, maka dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk pesangon, uang jasa, dan ganti kerugian lainnya;

³⁸Wahyudi, Yulianingsih & Sholihin, 2016, **Hukum Ketenagakerjaan**, Sinar Grafika, Jakarta, hal.45

- 5) Hal-hal yang harus dimuat dalam permohonan izin pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha adalah:
 - a. Nama dan kedudukan perusahaan;
 - b. Nama orang yang bertanggung jawab di perusahaan
 - c. Nama dari karyawan/tenaga kerja yang dimintakan pemutusan hubungan kerja;
 - d. Umur jumlah keluarga si pekerja;
 - e. Jumlah masa kerja dari setiap tenaga kerja yang dimintakan pemutusan hubungan kerja;
 - f. Penghasilan terakhir berupa uang dan catu tiap bulannya;
 - g. Alasan-alasan pengusulan pemutusan hubungan kerja secara terperinci.
- 6) Permohonan izin pemutusan hubungan kerja tidak dapat diberikan apabila pemutusan hubungan kerja tersebut di dasarkan atas:
 - a. Hal-hal yang berhubungan dengan keanggotaan serikat pekerja atau dalam rangka pembentukan serikat pekerja dan melaksanakan tugas-tugas atau fungsi serikat pekerja diluar jam kerja;
 - b. Pengaduan pekerja/tenaga kerja kepada yang berwajib mengenai tingkah laku pengusaha yang terbukti melanggar peraturan Negara , dan
 - c. Paham agama, aliran, suku, golongan atau jenis kelamin.
- 7) Permohonan izin pemutusan hubungan kerja dapat diberikan dalam hal tenaga kerja/pekerja melakukan kesalahan berat.

2.3.4 Sanksi Hukum dan jenisnya

Hukum adalah keseluruhan peraturan bagi kelakuan atau perbuatan manusia di dalam masyarakat yang pelaksanaannya dapat dipaksakan dan bertujuan agar menimbulkan rasa kedamaian atau keadilan. Pelaksanaan peraturan hukum itu dapat dipaksakan artinya bahwa hukum mempunyai sanksi, berupa ancaman dengan hukuman terhadap si pelanggar atau merupakan ganti rugi bagi yang menderita³⁹.

Hukum berkaitan dengan sanksi. Hal ini dapat dipahami karena pada dasarnya hukum itu memiliki sifat mengatur dan memaksa. Di dalam sifat hukum

³⁹ Soekanto,S., 1985, **Teori Yang Murni Tentang Hukum**, PT. Alumni, Bandung, hal. 40.

yang mengatur, terdapat larangan-larangan. Apabila suatu larangan tersebut dilanggar, maka dapat menimbulkan sanksi. Sanksi hukum ini bersifat memaksa, hal ini berarti bahwa tertib itu akan bereaksi terhadap peristiwa-peristiwa tertentu karena dianggap merugikan masyarakat sebagai akibat dari adanya pelanggaran tersebut. Dengan cara memaksa, maka suatu penderitaan dikenakan terhadap seseorang dengan paksa walaupun yang bersangkutan tidak menghendakinya.

Pengertian sanksi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia merupakan tanggungan (tindakan atau hukuman) untuk memaksa orang menepati perjanjian atau menaati ketentuan undang-undang (anggaran dasar, perkumpulan, dan sebagainya); tindakan (mengenai perekonomian) sebagai hukuman kepada suatu negara; Hukum, a imbalan negatif, berupa pembebanan atau penderitaan yg ditentukan dalam hukum; b imbalan positif, yg berupa hadiah atau anugerah yg ditentukan dalam hukum⁴⁰.

Menurut Kelsen, sanksi didefinisikan sebagai reaksi koersif masyarakat atas tingkah laku manusia (fakta sosial) yang mengganggu masyarakat. Setiap sistem norma dalam pandangan Kelsen selalu bersandar pada sanksi. Esensi dari hukum adalah organisasi dari kekuatan, dan hukum bersandar pada sistem paksaan yang dirancang untuk menjaga tingkah laku sosial tertentu. Dalam kondisi-kondisi tertentu digunakan kekuatan untuk menjaga hukum dan ada sebuah organ dari komunitas yang melaksanakan hal tersebut. Setiap norma dapat

⁴⁰ Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1995, Balai Fustaka, Jakarta, hal. 1265

dikatakan “legal” apabila dilekati sanksi, walaupun norma itu harus dilihat berhubungan dengan norma yang lainnya⁴¹.

Berbagai tipe ideal dapat dirumuskan atas dasar cara-cara perilaku manusia dilaksanakan berdasarkan perintah atau larangan. Suatu tertib sosial mungkin memerintahkan agar manusia melakukan perbuatan tertentu, tanpa memberikan akibat tertentu apabila perintah itu ditaati atau dilanggar. Suatu tertib sosial dapat pula memerintahkan agar suatu perbuatan dilakukan sekaligus dengan imbalan atau hukumannya. Imbalan dan hukuman merupakan sanksi-sanksi, namun lazimnya hanya hukuman yang disebut sebagai sanksi.

Jenis-jenis sanksi dapat dibedakan menjadi beberapa jenis, yaitu⁴²:

a. Sanksi Pidana

Sanksi pidana merupakan sanksi yang bersifat lebih tajam jika dibandingkan dengan pemberlakuan sanksi pada hukum perdata maupun dalam hukum administrasi. Pendekatan yang dibangun adalah sebagai salah satu upaya untuk mencegah dan mengatasi kejahatan melalui hukum pidana dengan pelanggaran dikenakan sanksinya berupa pidana. Pidana adalah reaksi atas delik dan ini berwujud suatu nestapa yang dengan sengaja ditimpakan negara pada pembuat delik (perbuatan yang dapat dikenakan hukuman karena merupakan pelanggaran terhadap undang-undang). Hukum pidana menentukan sanksi terhadap pelanggaran peraturan larangan. Sanksi itu dalam prinsipnya terdiri atas penambahan penderitaan dengan sengaja.

⁴¹ Cahyadi A., dan Fernando & Manullang, 2007, **Pengantar Ke Filsafat Hukum**, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, hal. 84.

⁴² Ibid, hal.87

b. Sanksi Perdata

Hukum perdata mengatur hubungan antara penduduk atau warga negara sehari-hari, seperti misalnya kedewasaan seseorang, perkawinan, perceraian, kematian, pewarisan, harta benda, kegiatan usaha, dan tindakan-tindakan yang bersifat perdata lainnya. Bentuk sanksi hukum perdata dapat berupa kewajiban untuk memenuhi prestasi (kewajiban) dan atau hilangnya suatu keadaan hukum, diikuti dengan terciptanya suatu keadaan hukum baru. Bentuk putusan yang dijatuhkan hakim dapat berupa:

- 1) Putusan Constitutif yakni putusan yang menghilangkan suatu keadaan hukum dan menciptakan hukum baru, contohnya adalah putusan perceraian suatu ikatan perkawinan;
- 2) Putusan Condemnatoir yakni putusan yang bersifat menghukum pihak yang dikalahkan untuk memenuhi kewajibannya, contohnya adalah putusan hukum untuk wajib membayar kerugian pihak tertentu;
- 3) Putusan Declaratoir yakni putusan yang amarnya menciptakan suatu keadaan yang sah menurut hukum, menerangkan dan menegaskan suatu keadaan hukum semata-mata, contohnya adalah putusan sengketa tanah atas penggugat atas kepemilikan yang sah.

c. Sanksi Administratif

Pada hakikatnya, hukum administrasi negara memungkinkan pelaku administrasi negara untuk menjalankan fungsinya dan melindungi warga terhadap sikap administrasi negara, serta melindungi administrasi negara itu sendiri. Peran pemerintah yang dilakukan oleh perlengkapan

negara atau administrasi negara harus diberi landasan hukum yang mengatur dan melandasi administrasi negara dalam melaksanakan fungsinya. Hukum yang memberikan landasan tersebut dinamakan hukum administrasi negara.

Sanksi dalam Hukum Administrasi yaitu "alat kekuasaan yang bersifat hukum publik yang dapat digunakan oleh pemerintah sebagai reaksi atas ketidakpatuhan terhadap kewajiban yang terdapat dalam norma Hukum Administrasi Negara." Berdasarkan definisi ini tampak ada empat unsur sanksi dalam hukum administrasi Negara, yaitu alat kekuasaan (*machtmiddelen*), bersifat hukum publik (*publiekrechtelijke*), digunakan oleh pemerintah (*overheid*), sebagai reaksi atas ketidakpatuhan (*reactie op niet-naleving*).

d. Sanksi Pidana Administratif

Hukum administrasi merupakan seperangkat hukum yang diciptakan oleh lembaga administrasi dalam bentuk undang-undang, peraturan-peraturan, perintah, dan keputusan-keputusan untuk melaksanakan kekuasaan dan tugas-tugas pengaturan/mengatur dari lembaga yang bersangkutan. Hukum pidana administrasi dapat dikatakan sebagai hukum pidana di bidang pelanggaran-pelanggaran hukum administrasi. Hukum administrasi pada dasarnya merupakan hukum yang mengatur atau hukum pengaturan (*regulatory rules*), yaitu hukum yang dibuat dalam melaksanakan kekuasaan mengatur/pengaturan (*regulatory powers*), maka hukum pidana administrasi sering disebut pula hukum pidana (mengenai) pengaturan atau hukum pidana dari aturan-aturan (*Ordnungstrafrecht* atau *Orderingstrafrecht*). Selain itu, karena istilah

hukum administrasi juga ada yang menyebutnya sebagai hukum pidana pemerintahan, sehingga dikenal pula istilah *Verwaltungsstrafrecht* (*verwaltung* berarti administrasi atau pemerintahan) dan *Bestuursstrafrecht* (*bestuur* berarti pemerintahan).

