

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Hubungan Kerja.

Hubungan kerja merupakan salah satu dari sekian banyak bentuk hubungan hukum yang terjadi dalam masyarakat sebagai akibat tindakan hukum. Hubungan kerja adalah hubungan hukum yang merupakan landasan yang mendasari terjadinya hubungan diantara pekerja/buruh dengan pihak pengusaha. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang dibuat dalam bentuk tertulis maupun secara lisan.

Pengertian hubungan kerja dapat dilihat pada ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa: “ Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”<sup>4</sup>

Menurut Iman Soepomo, bahwa hubungan kerja adalah suatu hubungan antara pekerja/buruh dan seorang pengusaha, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak”. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.<sup>5</sup>

Adapun Husni<sup>6</sup> menyebutkan bahwa: “ Hubungan Kerja ialah hubungan antara buruh dan pengusaha setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak

---

<sup>4</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2011, h.44.

<sup>5</sup> Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan-Bidang Hubungan Kerja*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1987, h.1.

<sup>6</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, h.51.

pekerja/buruh mengikatkan dirinya pada pihak pengusaha untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.

Sementara pendapat lain dikemukakan oleh Zaeni Asyhadie<sup>7</sup>, yang menyatakan bahwa: “Hubungan Kerja pada dasarnya adalah hubungan antara kedua belah pihak, yaitu pengusaha dengan pekerja/buruh dengan suatu perjanjian, dimana pihak kesatu (pekerja/buruh) mengikatkan dirinya pada pihak lain (si pengusaha) untuk bekerja dengan mendapatkan upah; dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah.

Hubungan Kerja pada dasarnya merupakan perjanjian yang bersifat keperdataan yang merupakan species dari perjanjian privat pada umumnya. Oleh karena itu, maka asas atau prinsip dan aturan hukum perjanjian pada umumnya berlaku juga bagi perjanjian kerja yang diadakan antara pekerja/buruh dan pengusaha.<sup>8</sup>

## **B. Perjanjian Kerja**

### **1. Pengertian Perjanjian Kerja**

Perjanjian Kerja merupakan dasar dari terjadinya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh dalam lapangan ketenagakerjaan. Dalam ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa :” Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Sementara Iman Soepomo mengemukakan bahwa: " Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dan pengusaha, dimana buruh menyatakan

---

<sup>7</sup> Zainal Asikin dkk, Ed, Cet.VII, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, h. 44.

<sup>8</sup> Yohanis Sogar Simamora, *Harmonisasi Prinsip-prinsip Hukum Kontrak Terhadap Sistem Perdagangan Global*, Yuridikal, VOL. 18, Mei 2004, h.34.

kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah, pengusaha menyatakan kesanggupannya mempekerjakan buruh dengan membayar upah”.<sup>9</sup>

Selanjutnya A. Ridwan Halim<sup>10</sup> berpendapat bahwa: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan di antara pengusaha tertentu dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lainnya.

Dari beberapa pendapat tentang pengertian Perjanjian Kerja yang telah diuraikan di atas, dijumpai kata "di bawah perintah"<sup>11</sup> yang mengandung arti bahwa salah satu pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus tunduk pada pihak lainnya. Ketentuan tersebut menempatkan pihak pekerja/buruh mau tidak mau harus tunduk pada dan di bawah perintah pihak pengusaha.

Ketentuan ini menunjukkan bahwa kedudukan yang satu, yaitu si pekerja/buruh, adalah tidak sama dan seimbang yaitu dibawah jika dibandingkan dengan kedudukan dari pihak lainnya, pengusaha.

Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (*subordinasi*). Dalam hal ini pengusaha sebagai pihak yang mempunyai kedudukan sosial-ekonomi yang lebih tinggi merupakan pihak atasan yang memberi perintah kepada pihak pekerja/buruh, sebaliknya pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah kedudukan sosial-ekonominya merupakan bawahan yang harus melaksanakan perintah dari pihak pengusaha.

---

<sup>9</sup> Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1985, h. 6.

<sup>10</sup> A. Ridwan Him dan Ny. Sri Subiandini Gultom, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, Penerbit Pradnya Paramita, Jakarta. 1987, h. 34.

<sup>11</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 1992, h.24.

Berdasarkan beberapa rumusan pengertian perjanjian kerja sebagaimana telah diuraikan di atas tersebut, dapat disimpulkan beberapa unsur dari suatu perjanjian kerja. Para ahli berpendapat bahwa didalam suatu perjanjian kerja yang menjadi dasar dari hubungan kerja terdapat 4 (empat) unsur penting, yaitu:<sup>12</sup>

a. Adanya Unsur Pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja haruslah ada pekerjaan sebagaimana yang diperjanjikan sebagai objek perjanjian. Pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh si pekerja/buruh, hanya dengan seizin pengusaha dapat menyuruh orang lain melakukan pekerjaan itu.

b. Adanya Unsur Perintah

Dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana yang diperjanjikan, maka pekerja/buruh harus tunduk dibawah perintah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh sesuai dengan yang diperjanjikan.

c. Adanya Unsur Waktu Tertentu

Unsur waktu tertentu dalam suatu hubungan kerja menjadi dasar agar pelaksanaan suatu pekerjaan diatur dengan waktu dan tidak terus-menerus. Unsur ini melekat dalam sistem hubungan kerja, karena tidak mungkin rasanya dalam suatu hubungan kerja tidak ada waktunya.

d. Adanya Unsur Upah

Unsur yang mempunyai peranan penting dalam hubungan kerja, hal ini mengingat bahwa tujuan utama pekerja/buruh melakukan pekerjaan pada suatu perusahaan adalah untuk mendapatkan upah sebagai kontra prestasi dari pekerjaan yang dilakukan.

---

<sup>12</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, h.44.

## 2. Bentuk-Bentuk Perjanjian Kerja

Dalam ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa suatu perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan, hal ini sebagaimana termuat dalam ketentuan Pasal 51 ayat (1) yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang disyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis dalam prakteknya berdasarkan waktu berlakunya dapat dibedakan atas 2 (dua) jenis yakni :

- 1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan
- 2) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Kedua jenis perjanjian kerja ini diatur dalam ketentuan Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan waktu tidak tertentu.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.<sup>13</sup>

Berdasarkan ketentuan Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas : a. Jangka waktu; atau b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Selanjutnya pengaturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur juga dalam ketentuan Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, disebutkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang

---

<sup>13</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan ke-4 Edisi Revisi, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, h.53.

selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja/buruh tertentu.

Dalam ketentuan tersebut dijelaskan bahwa yang dinamakan sifat perjanjian kerja waktu tertentu adalah sebagai berikut :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sifatnya sementara.

Artinya bahwa hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dilakukan untuk pekerja/buruh yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu dan waktunya adalah paling lama 3 (tiga) tahun.

- b. Pekerjaan yang penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.

Artinya bahwa hubungan kerja yang didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dapat dilakukan untuk pekerjaan yang penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu tidak terlalu lama. Dalam hal pekerjaan yang diperjanjikan telah selesai maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut berakhir dengan sendirinya (putus demi hukum).

- c. Bersifat musiman.

Artinya bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca.

- d. Berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau peninjakan.

Artinya bahwa hubungan kerja yang didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan yang berhubungan

dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun dan tidak dapat dilakukan perubahan.

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha, dimana jangka waktunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang-undang, maupun kebiasaan. Hal mana sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 1603 ayat (1) KUH Perdata disebutkan bahwa: “ waktu lamanya hubungan kerja tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu.

Dengan kata lain bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu adalah perjanjian kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh dengan pihak perusahaan untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat disyaratkan adanya masa percobaan dengan waktu paling lama 3 (tiga) bulan. Apabila Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dibuat atau diperjanjikan dalam bentuk lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan, hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 63 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

### **3. Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Kerja**

Konsekuensi dari adanya perjanjian kerja adalah timbulnya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan majikan. Hubungan kerja ini pada prinsipnya akan melahirkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak yang mengadakan perjanjian kerja. Hak dan kewajiban majikan tersimpul dalam hak dan kewajiban pekerja/buruh.

Dalam perjanjian kerja isinya menyebutkan suatu kewajiban bagi pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan, maka sebaliknya kewajiban pekerja/buruh tersebut adalah merupakan hak bagi majikan yang harus dipenuhi oleh si pekerja/buruh. Sebaliknya jika yang tertuang dalam perjanjian kerja itu merupakan kewajiban majikan untuk membayar upah misalnya, maka kewajiban majikan tersebut merupakan hak bagi si pekerja/buruh yang harus dipenuhi oleh majikan,

Adapun hak dan kewajiban pekerja/buruh dan hak dan kewajiban majikan adalah sebagai berikut :

a. Hak dan Kewajiban Pekerja/buruh.

Adapun yang menjadi hak tenaga kerja terdiri dari :

- a) mendapatkan upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- b) berserikat dan berkumpul;
- c) bebas memilih untuk pindah pekerjaan;
- d) mendapatkan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja;
- e) mendapatkan istirahat/cuti

Sedangkan yang menjadi kewajiban tenaga kerja terdiri dari :

- a) wajib melakukan pekerjaan;
- b) wajib mematuhi perintah majikan/pengusaha;
- c) wajib berperilaku sebagai tenaga kerja yang baik;
- d) wajib mentaati tata tertib rumah tangga majikan;

Sementara yang menjadi hak dari majikan adalah tersimpul dari kewajiban tenaga kerja, antara lain adalah:

- a) menuntut pelaksanaan pekerjaan tenaga kerja ;
- b) menuntut ganti rugi dan denda;

- c) memerintah tenaga kerja;
- d) memutuskan hubungan kerja

Selain mempunyai hak majikan juga mempunyai kewajiban, diantaranya adalah tersimpul pada hak-hak si pekerja/buruh yakni :

- 1) membayar upah tepat waktu;
- 2) mengatur dan menyediakan pekerjaan dan tempat kerja;
- 3) memberikan waktu istirahat/cuti;
- 4) mengurus perawatan dan pengobatan;
- 5) memberikan jaminan sosial;
- 6) memberikan surat keterangan.

## **C. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

### **1. Pengertian PHK**

Dalam ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah: “Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.

Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disingkat PHK) berarti hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha yang selama ini berjalan menjadi berhenti. Pekerja/buruh tidak lagi menjalankan kewajibannya untuk melakukan pekerjaan/jasa bagi perusahaan dan pengusaha/majikan tidak lagi membayar hak-hak pekerja/buruh sebagaimana berlangsung selama ini. Pengusaha/majikan tidak boleh melakukan PHK secara sepihak dan sewenang-wenang, tetapi harus berdasarkan alasan-alasan tertentu yang mengharuskan terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Dalam ketentuan Pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa:

Ayat (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK.

Ayat (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Ayat (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

## **2. Jenis-Jenis PHK**

Dalam literatur Hukum Ketenagakerjaan dikenal adanya beberapa jenis PHK, yakni :

### **a. PHK oleh Majikan/Pengusaha**

PHK ini bisa terjadi karena hal-hal sebagai berikut:

- 1) PHK karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat
- 2) PHK karena pekerja/buruh (setelah) ditahan pihak berwajib selama 6 (enam) bulan berturut-turut disebabkan melakukan tindak pidana di luar perusahaan,
- 3) PHK setelah melalui Surat Peringatan (SP) I, II, dan III,
- 4) PHK oleh pengusaha yang tidak bersedia lagi menerima pekerja/buruh melanjutkan hubungan kerja karena adanya perubahan status, penggabungan dan peleburan Perusahaan,

- 5) PHK karena perusahaan tutup (*likuidasi*) yang disebabkan bukan karena perusahaan mengalami kerugian,
- 6) PHK karena mangkir yang dikualifikasi mengundurkan diri,
- 7) PHK atas pengaduan pekerja/buruh yang menuduh dan melaporkan pengusaha kepada pihak yang berwajib melakukan “kesalahan” dan (ternyata) tidak benar.
- 8) PHK karena pengusaha (orang-perorangan) meninggal dunia.

#### **b. PHK oleh Pekerja/Buruh.**

PHK oleh pekerja/buruh bisa terjadi karena alasan sebagai berikut :

- 1) PHK karena pekerja/buruh mengundurkan diri,
- 2) PHK karena pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja disebabkan adanya perubahan status, penggabungan, peleburan dan perubahan kepemilikan Perusahaan,
- 3) PHK atas permohonan pekerja/buruh kepada lembaga PPHI karena pengusaha melakukan “kesalahan” dan (ternyata) benar,
- 4) PHK atas permohonan Pekerja/Buruh karena sakit berkepanjangan, mengalami cacat (total-tetap) akibat kecelakaan kerja.

#### **c. PHK Demi Hukum.**

PHK demi hukum bisa terjadi dengan alasan/sebab sebagai berikut:

- 1) PHK karena perusahaan tutup (*likuidasi*) yang disebabkan mengalami kerugian;
- 2) PHK karena pekerja/buruh meninggal;
- 3) PHK karena memasuki usia pension;
- 4). PHK karena Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

#### **d. PHK Karena Putusan Pengadilan (PPHI)**

PHK oleh Pengadilan bisa terjadi dengan alasan/sebab:

- 1) PHK karena perusahaan pailit (berdasarkan Putusan Pengadilan Niaga);
- 2) PHK terhadap anak yang tidak memenuhi syarat untuk bekerja yang digugat melalui lembaga PPHI;
- 3) PHK karena berakhirnya Perjanjian Kerja.

### **3. Alasan-alasan PHK.**

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut dapat dipahami bahwa PHK merupakan opsi terakhir dalam penyelamatan sebuah hubungan kerja dengan tujuan hendak melindungi pekerja/buruh. Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri mengatur bahwa perusahaan tidak boleh seenaknya saja memutuskan hubungan kerja, terkecuali pekerja/buruh yang bersangkutan telah terbukti melakukan pelanggaran berat berdasarkan putusan Pengadilan.

Ketentuan PHK dulunya diatur dalam ketentuan Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang kemudian diubah dengan ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Cipta Kerja dan diatur lebih lanjut dalam ketentuan Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja menetapkan bahwa Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan :

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;

- b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun;
- d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. Perusahaan pailit;
- g. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
  - 1) Menganiaya, menghina secara kasar atau
  - 2) Mengancam pekerja/buruh;
  - 3) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
  - 4) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;
  - 5) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
  - 6) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
  - 7) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja;

Ketentuan ini merupakan suatu perlindungan kepada pengusaha dan pekerja/buruh lainnya dari tindakan atau perbuatan pekerja/buruh yang berbentuk kejahatan atau kriminalitas di lingkungan kerja. Namun tidak semua kesalahan pekerja/buruh langsung dengan sendirinya dapat diajukan PHK oleh pengusaha/majikan.

Pada ketentuan Pasal 158 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan juga disebutkan bahwa apabila pengusaha ingin melakukan PHK terhadap pekerja/buruhnya yang melakukan pelanggaran berat, maka pelanggaran berat tersebut harus bisa dibuktikan dengan 3 (tiga) pembuktian berikut ini:

- a. Pekerja/buruh tertangkap tangan,
- b. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan, atau
- c. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Namun demikian, ketentuan Pasal 158 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan ini telah dianulir oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor.012/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004, karena telah terjadi pergeseran penilaian bersalah tidaknya pekerja/buruh, khususnya yang menyangkut perbuatan pidana (kesalahan berat yang dituduhkan kepada pekerja/buruh pada dasarnya adalah menyangkut perbuatan tindak pidana) adalah merupakan kewenangan pengadilan, tetapi apabila memenuhi salah satu alat bukti diatas, pengusaha dapat mengadakan PHK tanpa melalui ijin Panitia

Daerah/Pusat, sehingga pengusaha dalam hal ini telah menjalankan kewenangan pengadilan.<sup>14</sup>

Berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi tersebut maka apabila pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib serta pekerja/buruh tidak dapat melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya maka berlaku ketentuan Pasal 160 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dalam ketentuan Pasal 153 ayat(1) Undang-Undang Ketenagakerjaan juga disebutkan bahwa seorang pengusaha tidak boleh melakukan PHK terhadap pekerja/ buruhnya hanya dengan alasan sebagai berikut :

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja/buruh menikah;
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama;

---

<sup>14</sup> Muzni Tambusai, *Pelaksanaan Keputusan Mahkamah Konstitusi Terhadap Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2005, h. 21

- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama;
- h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

#### **D. Hak-Hak Pekerja/Buruh Sebagai Akibat PHK**

Apabila PHK tidak dapat dicegah atau dihindari, maka pekerja/buruh yang diputus hubungannya oleh pengusaha sesuai dengan alasan-alasan yang mendasari pemutusan hubungan kerja, maka pekerja/buruh akan mendapatkan uang pesangon, penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian, kesemuanya itu berfungsi sebagai jaminan pendapatan.<sup>15</sup>

Dalam hal terjadi PHK, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

---

<sup>15</sup> Asri Wijayanti, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang di PHK karena Melakukan Kesalahan Berat*, <http://boyendratamin.blogspot.com/2012/03/perlindungan-hukum-bagi-pekerja-yang-di.html>, (Jum'at, 30 November 2021).

Berdasarkan ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka besaran kompensasi bagi pekerja/buruh yang dilakukan PHK didasarkan atas perhitungan sebagai berikut :

**a. Uang Pesangon**

Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan paling sedikit sebagai berikut :

- 1). Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- 2). Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- 3). Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- 4). Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- 5). Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- 6). Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- 7). Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- 8). Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- 9). Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

**b. Uang Penghargaan Masa Kerja**

Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :

- 1). Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- 2). Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- 3). Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- 4). Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- 5). Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- 6). Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- 7). Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- 8). Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

**c. Uang Penggantian Hak**

Uang penggantian Hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :

- 1). Cuti Tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- 2). Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;

- 3).Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja yang memenuhi syarat;
- 4).Hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

### **E. Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah salah satu dari jenis-jenis perselisihan hubungan industrial industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang PHI. Dalam Undang-Undang tersebut diatur bahwa penyelesaian perselisihan dapat dilakukan melalui penyelesaian diluar Pengadilan dan penyelesaian melalui Pengadilan (dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial Ad-Hoc) yang ada disetiap Pengadilan Negeri pada tingkat Provinsi.

Berdasarkan ketentuan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang PHI, maka tata cara dalam penyelesaian perselisihan PHK tunduk pada ketentuan undang-undang tersebut.

#### **1. Penyelesaian Diluar Pengadilan.**

Tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan diluar pengadilan melalui Perundingan secara Bipartit dan Tripartit.

##### **a. Tahap Perundingan Bipartit.**

Dalam ketentuan Pasal 1 Undang-Undang PPHI menyatakan bahwa perselisihan hubungan industrial wajib diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan *bipartit* secara musyawarah untuk mencapai mufakat.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 *tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.*

Perundingan *bipartit* adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Perundingan *bipartit* harus selesai dalam waktu 30 (tiga puluh) hari sejak perundingan dimulai, apabila perundingan tidak selesai dalam waktu 30 (tiga puluh) hari maka perundingan tersebut dianggap gagal.

Suatu perundingan *bipartit*, harus dibuat risalah yang memuat ringkasan umum perundingan, risalah ini harus ditandatangani oleh kedua belah pihak. Apabila dalam perundingan *bipartit* kedua belah pihak mencapai kesepakatan (mufakat), maka dibuatlah Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Perjanjian Bersama ini menjadi hukum yang mengikat yang harus dilaksanakan oleh para pihak. Perjanjian Bersama ini harus didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat perundingan dilaksanakan.

Bilamana Perjanjian Bersama tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.

Ketentuan Pasal 3 Undang-Undang PPHI adalah ketentuan dalam lingkup *Alternative Dispute Resolution* (ADR), perundingan *bipartit* dikategorikan sebagai negosiasi yaitu upaya penyelesaian sengketa oleh para pihak dengan tanpa melibatkan pihak ketiga dengan tujuan mencari kesepakatan bersama atas dasar kerja sama yang harmonis dan kreatif

## b. Tahap Perundingan Tripartit

Dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial termasuk perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak bisa diselesaikan melalui perundingan bipartit, maka para pihak yang berselisih dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan dengan melibatkan pihak ketiga yang berkompeten.

### 1) Penyelesaian Melalui Tahap Mediasi

Bilamana penyelesaian melalui perundingan secara *bipartit* gagal, maka para pihak dapat meminta penyelesaian perselisihan melalui perundingan *tripartit* yaitu perundingan melalui mediasi dilakukan melalui seorang penengah yang disebut Mediator.

Hal ini sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 1 angka (11) jo Pasal 4 Undang-Undang PPHI, menyebutkan bahwa mediasi hubungan industrial, yang selanjutnya disebut mediasi, adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator netral.

Mediator haruslah seorang pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan pada Propinsi/kabupaten/Kota.

Mediator ditetapkan oleh menteri dan memiliki kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk

menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi, dan tugas tersebut harus sudah diselesaikan dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan.

## 2) Penyelesaian Melalui Tahap Konsiliasi

Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan sebagai penengah yang disebut konsiliator, dengan mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai.

Dalam ketentuan Undang-Undang PPHI, Konsiliasi Hubungan Industrial didefinisikan sebagai penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

Konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri. Konsiliator bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan,

perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di setiap Kabupaten/Kota yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.

Setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis maka dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama dan kemudian konsiliator sudah harus menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

### 3). Penyelesaian Melalui Tahap Arbitrase

Arbitrase merupakan penyelesaian sengketa di luar pengadilan berdasarkan kesepakatan para pihak yang dilakukan oleh pihak ketiga yang disebut Arbiter dan para pihak menyatakan akan menaati putusan yang diambil oleh Arbiter.

Dalam ketentuan Undang-Undang PPHI, Arbitrase Hubungan Industrial adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian

perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Kesepakatan para pihak yang berselisih dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase.

Bila tak terjadi kesepakatan, maka diambil sidang arbitrase untuk menghasilkan putusan arbitrase. Terhadap putusan arbitrase, ada jangka waktu 30 (tiga puluh) hari bagi para pihak untuk mengajukan permohonan pembatalan putusan kepada Mahkamah Agung.

## **2. Penyelesaian Melalui Peradilan**

### **a. Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial**

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial termasuk perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) melalui penyelesaian diluar Pengadilan (*Non Litigasi*) tidak mencapai kesepakatan, maka para pihak dalam hal ini pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh menolak Anjuran tertulis yang diberikan oleh Pihak ketiga baik itu Mediator dalam tahap mediasi maupun pihak Konsiliator dalam tahap konsiliasi dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial-adhoc maupun melalui Kasasi pada Mahkamah Agung.

Pihak yang menolak anjuran dari seorang mediator/konsiliator dapat mengajukan gugatannya ke Pengadilan Hubungan Industrial atau dikenal dengan

sebutan PHI. Adapun tugas pengadilan Hubungan Industrial ini adalah untuk mengadili suatu perkara perselisihan hubungan industrial, termasuk juga perselisihan PHK, dan juga menerima permohonan dan melakukan eksekusi terhadap Perjanjian Bersama yang dilanggar.

Selain mengadili perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), Pengadilan Hubungan Industrial juga mengadili jenis-jenis perselisihan lainnya, yaitu :

- 1) Perselisihan yang terjadi akibat adanya suatu Perselisihan Hak;
- 2) Perselisihan Kepentingan; dan
- 3) Perselisihan yang terjadi antar serikat pekerja/serikat buruh.

### 3. Mahkamah Agung

Pihak yang menolak putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) berkaitan dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat mengajukan kasasi secara langsung (tidak melalui banding) atas perkara tersebut kepada Mahkamah Agung untuk segera diputus

## **F. Teori Keadilan**

Salah satu tujuan hukum adalah untuk menciptakan suatu keadilan. Keadilan merupakan dambaan setiap orang yang hidup di muka bumi dan tidak ada yang menghendaki perlakuan yang tidak adil.<sup>17</sup> Kata keadilan merupakan konsep abstrak, oleh karena itu masih saja diperbincangkan oleh para ahli baik di kalangan

---

<sup>17</sup> Achmad Ali, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Theory Peradilan (judicialprudence) Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence)*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2009, h.223.

ahli hukum maupun filosof yang hingga kini belum terselesaikan.<sup>18</sup> Keadilan di pahami dalam arti kesamaan.<sup>19</sup>

Kata “adil” itu sendiri berarti tidak berat sebelah atau tidak memihak. Kata adil itu sendiri juga bisa diartikan berpihak kepada yang benar atau berpegang pada kebenaran, serta tidak berbuat sewenang-wenang. Kata peri-keadilan mengacu pada pengertian yang lebih semantik, yang artinya setiap perbuatan harus mewujudkan nilai-nilai keadilan atau memperhatikan dengan sangat sisi-sisi keadilan.

Suatu keadilan diartikan sebagai aturan-aturan yang seyogyanya tidak sekedar adil dan tidak memihak, tapi juga harus dilaksanakan secara jujur, sejalan dengan standar-standar prosedur yang semestinya dan tanpa pedulikan ras, kelas, ataupun status sosial lainnya. Menurut Achmad Ali<sup>20</sup> bahwa pandangan tersebut akan melahirkan suatu keadilan yang lazimnya dinamakan keadilan prosedural.

Aristoteles<sup>21</sup> membedakan keadilan menjadi dua jenis yakni keadilan distributif dan keadilan komutatif. Dalam keadilan distributif hal yang penting ialah bahwa imbalan yang sama rata diberikan atas pencapaian yang sama rata. Sementara pada keadilan komutatif yang menjadi persoalan ialah bahwa ketidaksetaraan yang disebabkan oleh, misalnya, pelanggaran kesepakatan, dikoreksi dan dihilangkan.

Lebih lanjut Aristoteles mendekati masalah keadilan dari segi persamaan, dimana baik keadilan distributif maupun keadilan komutatif pada dasarnya

---

<sup>18</sup> M. Karsayuda, *Perkawinan Beda Agama Menakar Nilai-Nilai Keadilan Kompilasi Hukum Islam*, Total Media, Yogyakarta, 2006, h.25.

<sup>19</sup> M. Karsayuda, *Ibid*, h.56

<sup>20</sup> Achmad Ali dan Wiwie Heryani, *Menjelajahi Kajian Empiris Terhadap Hukum*, Kencana, Jakarta, 2012, h.143.

<sup>21</sup> Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, h.163.

keduanya mengikuti asas persamaan. Dikatakan bahwa harus ada persamaan dalam bagian yang diterima oleh orang-orang, oleh karena rasio dari yang dibagi harus sama dengan risiko dari orang-orangnya, sebab apabila orang-orangnya tidak sama, maka disitu tidak akan ada bagian yang sama pula. Maka apabila orang-orang yang sama tidak menerima bagian yang sama, atau orang-orang yang tidak sama menerima bagian yang sama, maka timbullah sengketa.

Dalam hubungannya dengan konsep keadilan, kata *justice* antara lain diartikan sebagai berikut:<sup>22</sup>

- a. Kualitas untuk menjadi pantas (*righteous*), jujur (*honesty*),
- b. Tidak memihak (*impartiality*) representasi yang layak (*fair*) atas fakta-fakta,
- c. Kualitas untuk menjadi benar (*correct, right*),
- d. Retribusi sebagai balas dendam (*vindictive*), hadiah (*reward*) atau hukuman (*punishment*) kebenaran (*rightfulness*) sesuai prestasi atau kesalahan,
- e. Alasan yang logis (*sound reason*), kebenaran (*rightfulness*) validitas,
- f. Penggunaan kekuasaan untuk mempertahankan yang benar (*right*), adil (*just*) atau sesuai hukum (*lawful*).

Pandangan lain dikemukakan oleh Frans Magnis Suseno<sup>23</sup> yang menyatakan bahwa keadilan sebagai suatu keadaan dimana semua orang dalam situasi yang sama diperlakukan secara sama. Pada kelompok lain kita menemukan rumusan tentang keadilan berdasarkan nilai yang lebih abstrak lagi, yaitu kebenaran. Dengan demikian bertindak adil samalah dengan bertindak secara benar dan keadilan adalah suatu usaha mengejar kebenaran.

Selanjutnya oleh Soekarno Aburaera<sup>24</sup> dikatakan bahwa ketika manusia sepakat atas eksistensi keadilan, maka mau tidak mau keadilan harus mewarnai

---

<sup>22</sup> Noach Webster, dalam H.M. Erfan Helmi Juni, *Filsafat Hukum*, Pustaka Setia, Bandung, 2012, h.397.

<sup>23</sup> Frans Magnis Suseno, dalam Harimanto dan Winarno, *Ilmu Sosial dan Budaya Dasar*, Bumi Aksara, Jakarta, 2012, h.135.

<sup>24</sup> Soekarno Aburaera dkk, *Filsafat Hukum Dari Rekonstruksi Sabda Manusia dan Pengetahuan Hingga Keadilan dan Kebenaran*, Penerbit Pustaka Refleksi, Makassar, 2010, h.178.

perilaku dan kehidupan manusia dalam hubungan dengan Tuhannya, dengan sesama individu, dengan masyarakat, dengan pemerintah, dengan alam, dan dengan makhluk ciptaan Tuhan lainnya.

Pendapat lain dikemukakan oleh John Rawls<sup>25</sup> dalam bukunya yang berjudul “*A Theory of Justice*”, mengemukakan bahwa teori keadilan merupakan suatu metode untuk mempelajari dan menghasilkan keadilan. Keadilan menurut John Rawls didasarkan atas dua prinsip yaitu *Equal Right* dan *Economic Equality*.

Kebebasan merupakan salah satu hak asasi paling penting dari manusia, sehingga John Rawls sendiri menetapkan kebebasan sebagai prinsip pertama dari keadilannya berupa, "Prinsip Kebebasan yang Sama". Prinsip ini berbunyi "Setiap orang harus mempunyai hak yang sama atas sistem kebebasan dasar yang sama yang paling luas sesuai dengan sistem kebebasan serupa bagi semua".<sup>26</sup>

Selanjutnya John Rawls<sup>27</sup> mengemukakan tiga hal yang dapat menjadi solusi bagi problema utama keadilan, yaitu sebagai berikut :

a. Prinsip kebebasan yang sebesar-besarnya bagi setiap orang (*principle of greatest equal liberty*).

Prinsip ini mencakup kebebasan untuk berperan serta dalam kehidupan politik, kebebasan berbicara, kebebasan pers, kebebasan memeluk agama, kebebasan menjadi diri sendiri, kebebasan dari penangkapan, penahanan, dan hak untuk mempertahankan milik pribadi.

b. Prinsip perbedaan (*the difference principle*).

---

<sup>25</sup> John Rawls, *A Theory Of Justice – Teori Keadilan* (terjemahan Uzair Fauzan) Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2006, h.3.

<sup>26</sup> Ibid,

<sup>27</sup> Karen Lebacqz, *Teori-Teori Keadilan*, Diterjemahkan dari *Six Theories of Justice*, Augsburg Publishing House, Indiana Polis, 1986, Penerbit Nusa Media, Bandung, h.56.

Prinsip ini mengizinkan sejumlah ketidak setaraan didalam pendistribusian, namun hanya jika hal itu dapat melindungi bahkan memperbaiki posisi mereka yang kurang beruntung di masyarakat. Inti dari prinsip ini adalah perbedaan sosial ekonomi harus diatur agar memberikan kemanfaatan yang sebesar-besarnya bagi mereka yang kurang diuntungkan.

c. Prinsip persamaan adil atas kesempatan (*the principle of fair equality of opportunity*).

Inti dari prinsip ini adalah bahwa ketidaksamaan sosial ekonomi harus diatur sedemikian rupa sehingga membuka jalan dan kedudukan sosial bagi semua orang di bawah persamaan kesempatan.

Menurut teori keadilan, seseorang juga akan mengalami ketidakadilan jika mendapat kompensasi relatif lebih banyak dari orang bandingannya. Teori keadilan memiliki implikasi terhadap pelaksanaan kerja para pekerja/buruh disamping terhadap keputusan kerja. Seorang pekerja/buruh yang mendapat kompensasi kurang dan dibayar penggajian berdasarkan jam kerja akan mengakibatkan keadilan dengan menurunkan input usahanya, dengan demikian mengurangi kualitas suatu kuantitas dari pelaksanaan kerjanya.

## **G. Teori Perlindungan Hukum**

Teori perlindungan hukum merupakan teori yang fokus kajiannya mengkaji perlindungan hukum yang diberikan kepada masyarakat yang didasarkan pada posisi yang lemah baik secara ekonomis maupun lemah dari aspek yuridis.

Kata perlindungan hukum dalam bahasa Inggris adalah "*legal protection*", dalam bahasa Belanda "*rechtsbescherming*". Kedua istilah tersebut juga mengandung konsep atau pengertian hukum yang berbeda untuk memberi makna sesungguhnya dari "perlindungan hukum".

Di tengah langkanya makna perlindungan hukum itu, kemudian Harjono berusaha membangun sebuah konsep perlindungan hukum dari perspektif keilmuan hukum, menurutnya: “perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum”.<sup>28</sup>

Selanjutnya Satjipto Rahardjo<sup>29</sup> memberikan pengertian perlindungan hukum adalah dalam rangka memberikan pengayoman terhadap hak-hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.

Peraturan perundang-undangan yang berlaku telah menentukan bentuk-bentuk perlindungan yang diberikan kepada masyarakat (termasuk pekerja/buruh) yang berada pada posisi yang lemah baik secara ekonomi maupun lemah dari aspek yuridis atas adanya kesewenang-wenangan dari pihak lainnya, baik itu penguasa, pengusaha maupun orang-orang yang mempunyai kedudukan ekonomi yang lebih tinggi dari masyarakat.

Perlindungan hukum terhadap pihak yang lemah pada prinsipnya selalu dikaitkan dengan perlindungan terhadap hak-haknya, maka yang menjadi subjek hukumnya adalah para pekerja/buruh, sedangkan yang menjadi objek perlindungannya adalah hak-hak setiap pekerja/buruh atas penghasilan yang harus diterimanya.

---

<sup>28</sup> Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Penerbit Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2008. h.373.

<sup>29</sup> Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, h.54.

Secara teoritis, bentuk perlindungan hukum dibagi menjadi 2 (dua) bagian, yaitu :

- a. Perlindungan yang bersifat preventif dan
- b. perlindungan yang bersifat represif.<sup>30</sup>

Perlindungan hukum yang bersifat preventif merupakan perlindungan hukum yang sifatnya mencegah sementara perlindungan hukum yang represif berfungsi untuk menyelesaikan apabila terjadi masalah.

Hubungan hukum antar subjek hukum akan berjalan harmonis, seimbang dan adil dalam arti setiap subjek hukum mendapatkan apa yang menjadi haknya dan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya, maka hukum tampil sebagai aturan main dalam mengatur hubungan hukum tersebut. Salah satu hubungan hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban diantara para subjek hukum dalam pergaulan masyarakat adalah hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh haruslah dilindungi oleh hukum, sehingga mereka merasa aman dalam melaksanakan hak dan kewajibannya.

Hal ini sejalan dengan pandangan Roscoe Pound yang mengatakan bahwa:” hukum itu perwujudannya adalah terjadinya keseimbangan kepentingan”.<sup>31</sup> Sehingga apa yang menjadi tujuan pokok hukum sebagai perlindungan kepentingan manusia adalah menciptakan suatu tatanan masyarakat yang tertib dan teratur terwujud kehidupan individu di dalam masyarakat secara seimbang.

Dengan tercapainya ketertiban dalam masyarakat diharapkan kepentingan manusia akan terlindungi. Dalam mencapai tujuannya itu hukum bertugas membagi hak dan

---

<sup>30</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, 1987, h.2.

<sup>31</sup> Bernard L. Tanya dkk, *Teori Hukum: Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, Penerbit CV. Kita, Surabaya, 2007, h.180.

kewajiban antar perorangan di dalam masyarakat, membagi wewenang dan mengatur cara memecahkan masalah hukum serta memelihara kepastian hukum.

Pendapat lain dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon<sup>32</sup> yang menyatakan bahwa perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada 2 (dua) kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungannya dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah). Sebaliknya dalam hubungannya dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah ekonomi terhadap si kuat ekonomi, misalnya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh terhadap pengusaha.

Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh sebagai akibat hukum karena adanya hubungan hukum (hubungan kerja) antara pengusaha dengan pekerja/buruh diatur dengan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Hal mana dapat dilihat dari konsideran menimbang huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>33</sup>

Suliat Rachmat<sup>34</sup> dalam kaitannya dengan perlindungan hukum pekerja/buruh mengemukakan bahwa baik dengan maupun tanpa bantuan organisasi pekerja/buruh, melalui peraturan perundang-undangan dan tindakan-tindakan yang bertujuan melindungi pihak yang lemah, menempatkan pekerja/buruh pada kedudukan yang layak sebagai manusia.

---

<sup>32</sup> Philipus M. Hadjon, *Loc Cit*, h.72.

<sup>33</sup> Konsideran Menimbang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan huruf d disebutkan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

<sup>34</sup> Suliat Rachmat, *Upaya Peningkatan Perlindungan Hukum Pekerja Wanita di Perusahaan Industri Swasta Studi Kasus Pekerja Wanita di Daerah Khusus Ibu Jakarta*, (Disertasi), Universitas Indonesia, Jakarta, 1996, h.10.

Peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh pada dasarnya dapat dilihat dalam ketentuan yang ditetapkan<sup>35</sup> dalam Peraturan-Peraturan Ketenagakerjaan. Secara filosofis, pemberlakuan tersebut adalah dalam rangka untuk melindungi pihak pekerja/buruh yang berada pada posisi yang lemah dibanding pihak pengusaha/pemberi kerja. Sehingga dengan adanya undang-undang Ketenagakerjaan tersebut akan memberikan perlindungan dan penyetaraan terhadap hak dan kewajiban yang sama antara pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha/pemberi kerja.

Dalam Undang-Undang ini diatur bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja/buruh yang meliputi atas :

1. Hak-hak dasar pekerja/buruh/buruh/buruh untuk berunding dengan pengusaha;
2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
3. Pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat;
4. Upah;
5. Kesejahteraan; dan
6. Jaminan Sosial.<sup>36</sup>

Hukum dapat berfungsi sebagai instrumen pengatur dan instrumen perlindungan, dan hukum juga bertujuan untuk menciptakan suasana hubungan hukum antar subjek hukum secara harmonis, seimbang, damai dan adil.

Sejalan dengan hal tersebut L.J. van Apeldoorn mengemukakan bahwa :

*Doel van het recht is een vreedzame ordening van samenleving Het recht wil de vrede ... de vrede onder de mensen bewaart het recht door bepalde menselijke belangen (materiele Zowel als ideeële), eer, vrijheid, leven, vermogen, enz. Tegen benaling te beschermen.* (Tujuan hukum adalah mengatur masyarakat secara damai. Hukum menghendaki perdamaian. Perdamaian diantara manusia dipertahankan oleh hukum dengan melindungi kepentingan-kepentingan manusia tertentu, kehormatan,

---

<sup>35</sup> Karen Lebacqz, Loc Cit, h. 56

<sup>36</sup> Lihat Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

kemerdekaan, jiwa, harta benda, dan sebagainya. Tujuan-tujuan hukum itu akan tercapai jika masing-masing subjek hukum mendapatkan hak-haknya secara wajar dan menjalankan kewajiban-kewajibannya sesuai dengan hukum yang berlaku).<sup>37</sup>

Hukum berfungsi sebagai instrumen perlindungan bagi kepentingan manusia sebagai subjek hukum, untuk itu hukum harus dilaksanakan demi melindungi kepentingan manusia. Dalam pelaksanaan hukum untuk melindungi manusia dapat berlangsung dengan normal dan damai, tetapi juga dalam pelaksanaannya bisa terjadi karena pelanggaran hukum. Pelaksanaan hukum karena adanya pelanggaran hukum terjadi ketika subjek hukum tertentu tidak menjalankan kewajiban yang seharusnya atau melanggar hak-hak subjek hukum lainnya. Subjek hukum yang dilanggar hak-haknya harus mendapatkan perlindungan hukum<sup>38</sup>

Umumnya perlindungan hukum itu ada yang bersifat *Preventif* dan *Represif*. Perlindungan hukum yang bersifat *Preventif* adalah perlindungan hukum yang bersifat untuk mencegah terjadinya sengketa dikemudian hari, perlindungan ini biasanya berupa peraturan perundang-undangan yang berisi ketentuan-ketentuan yang bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi para pihak yang terikat dalam perjanjian kerja. Sebaliknya perlindungan hukum yang bersifat *Represif* adalah perlindungan hukum setelah terjadinya sengketa yang bertujuan untuk memulihkan hak-hak dari para pihak yang dirugikan.

Kedua macam perlindungan hukum tersebut biasanya dituangkan ke dalam perjanjian kerja yang berupa hak dan kewajiban para pihak serta cara penyelesaiannya jika terjadi perselisihan diantara buruh dan pengusaha di kemudian hari.

Prinsip perlindungan hukum pada dasarnya mencakup dua hal yaitu prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia serta prinsip negara hukum.

---

<sup>37</sup> Van Apeldoorn, L.J., *Inleiding tot de studie van het Nederlanse recht*, W.E.J. Tjeenk Willink, zwolle, 1966, h.9-10. Lihat Ridwan H.R., *Hukum Administrasi Negara*, Edisi Revisi, PT. Grafindo Persada, Jakarta, 2006, h.266.

<sup>38</sup> Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, Edisi Revisi, PT. Grafindo Persada, Jakarta, 2006, h.265.

Prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia khususnya bagi pekerja/buruh/buruh saat ini merupakan konversi hak-hak manusia yang sifatnya kodrat menjadi hak-hak hukum (positif). Prinsip negara hukum adalah merupakan prinsip yang mendasar, dimana negara hukum adalah suatu negara yang memberikan perlindungan hukum bagi rakyatnya.

Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh pada dasarnya bertujuan untuk melindungi hak-hak dari pekerja/buruh dari kekuasaan pengusaha mengingat posisi tawar yang tidak seimbang diantara pekerja/buruh dengan pengusaha. Pengusaha adalah pihak yang mampu menentukan keadaan hubungan kerja sesuai dengan keinginannya. Ketidaksamaan kedudukan antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja dalam suatu hubungan kerja memaksa negara ikut turut campur tangan untuk memberikan perlindungan hukum.

Pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dari kekuasaan majikan akan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan mengharuskan atau memaksa majikan untuk bertindak seperti dalam peraturan perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diatur secara yuridis saja.

Berkaitan dengan perlindungan hukum pekerja/buruh, Iman Soepomo<sup>39</sup> membagi perlindungan hukum pekerja/buruh ini menjadi tiga (3) macam, yakni :

1. Perlindungan Ekonomis;
2. Perlindungan Sosial;
3. Perlindungan Teknis.

---

<sup>39</sup> Zainal Asikin dkk, 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta, h.96.

Perlindungan Ekonomis adalah suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh sesuatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya.

Perlindungan Sosial adalah suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja/buruh itu mengenyam dan memperkembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga, yang biasa disebut dengan perlindungan kesehatan kerja.

Perlindungan Teknis adalah suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja/buruh dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat-alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan, yang biasa disebut dengan perlindungan keselamatan kerja.

Dalam ketentuan Pasal 9 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pekerja/buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

Perlunya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh didasarkan pada teori ketidakseimbangan kompensasi yang bertitik tolak pada pemikiran bahwa antara pemberi kerja dan penerima kerja secara sosial ekonomi tidak sama kedudukannya, dalam hal ini pihak pekerja/buruh sebagai penerima kerja sangat tergantung pada pemberi kerja.<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> Tunggul Hadi Setia, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit Harvarindo, Jakarta, 2009, h.154.

## H. Kerangka Pikir

Hubungan kerja yang didasarkan pada sebuah perjanjian kerja adalah merupakan upaya dalam memberikan perlindungan terhadap apa yang menjadi hak dan kewajiban pihak pekerja/buruh dalam suatu hubungan kerja. Terkadang meskipun hubungan kerja sudah berdasarkan pada sebuah perjanjian kerja ternyata dalam prakteknya masih saja terdapat penyimpangan terhadap pelaksanaan hubungan kerja yang berdampak timbulnya perselisihan hubungan kerja..

Timbulnya perselisihan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha pada dasarnya adalah suatu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja, perselisihan dalam hubungan kerja dapat berdampak pada PHK. Perselisihan dalam PHK mengakibatkan terganggunya pemenuhan terhadap hak-hak normatif pekerja/buruh tertentu bagi para pihak.<sup>41</sup>

Terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap pelaksanaan suatu hubungan kerja yakni berupa pelanggaran disiplin kerja, tidak mendapatkan upah lembur meskipun melakukan pekerja/buruh melebihi jam kerja, adalah merupakan fenomena yang sering kita jumpai dalam prakteknya. Kondisi tersebut tentunya akan menimbulkan suatu gangguan keharmonisan hubungan kerja yang pada akhirnya akan menimbulkan perselisihan hubungan industrial baik itu berupa perselisihan PHK.

Timbulnya perselisihan PHK dalam penyelesaiannya akan berdampak pada pemenuhan hak-hak normatif pekerja/buruh sebagai akibat terjadinya PHK. Permasalahan perselisihan PHK menimbulkan ketidakharmonisan dalam hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pihak pengusaha seperti pemenuhan hak-hak pekerja/buruh dalam

---

<sup>41</sup> Mohd. Syaufii Syamsuddin, *Perjanjian-Perjanjian Dalam Hubungan Industrial*, Penerbit Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2005, h.28.

mendapatkan hak-hak berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak-hak lainnya, serta upah proses.

Konsekuensi dari suatu penyelesaian perselisihan PHK akan melahirkan suatu kewajiban untuk menyelesaikan perselisihan tersebut sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dalam hal ini berdasarkan ketentuan Undang-Undang PPHI. Dalam penyelesaian perselisihan PHK tentunya akan berkaitan dengan hak-hak pekerja/buruh akibat PHK, seperti hak mendapatkan uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan uang Pengganti hak, serta upah proses yang adil dan tidak diskriminatif. Hak untuk mendapatkan perlindungan atas penyelesaian perselisihan PHK, dapat dilihat pada ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagaimana termuat dalam ketentuan Pasal 156 ayat (1), (2), (3) dan (4).

Pemenuhan hak-hak normatif pekerja/buruh sebagai akibat adanya perselisihan PHK menjadi sangat krusial dalam masalah penyelesaiannya. Olehnya perlu adanya suatu tindakan yang nyata sebagai upaya penyelesaian perselisihan PHK untuk lebih memberikan perlindungan terhadap hak normatif pekerja/buruh sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak lainnya merupakan hak-hak normatif pekerja/buruh sebagai akibat adanya PHK merupakan hak-hak yang dilindungi oleh undang-undang sebagai konsekuensi berakhirnya suatu hubungan kerja.

Upaya dalam memberikan perlindungan terhadap hak-hak normatif pekerja/buruh dalam penyelesaian perselisihan PHK berupa uang pesangon, uang masa kerja dan uang penggantian hak sebagai akibat PHK melalui campur tangannya pemerintah. Wujud nyata dari campur tangan pemerintah adalah lewat pemberlakuan peraturan perundang-undangan yang memberikan norma dan arahan dalam pelaksanaan penyelesaian perselisihan PHK melalui Undang-Undang PPHI.

Perlindungan hukum bagi hak normatif pekerja/buruh mencakup semua aspek, termasuk di dalamnya perlindungan hak-hak dasar seperti hak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti terhadap hak-hak yang belum diambil.

Untuk lebih memberikan gambaran yang jelas terhadap pembahasan menyangkut Analisis Yuridis Pemenuhan Hak Dan Kewajiban Pekerja/Buruh dan Pengusaha Pada Proses Penyelesaian PHK (Studi Perkara Nomor : 38/Pdt.Sus/Pdt-PHI/2022/PN.Jap), dapat dilihat dalam Bagan Kerangka Pikir ini

### I. Bagan Kerangka Pikir

