

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Mengenai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

1. Hubungan Kerja

Berdasarkan Pasal 50 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Perjanjian kerja dalam undang-undang ini dapat dibuat secara tertulis atau lisan, hal tersebut terdapat dalam Pasal 51 ayat (1).

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa ada 3 (tiga) unsur dalam hubungan kerja yaitu (1) pekerjaan; (2) upah; dan (3) perintah. Ketiga unsur tersebut terdapat didalam perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dan pemberi kerja. Kemudian dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berisi mengenai hubungan kerja adalah hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dapat dijelaskan mengenai unsur pekerjaan, upah dan perintah, sebagai berikut: (Romalla, 2018)

1) Pekerjaan

Adanya Pekerjaan tertentu yang harus diselesaikan atau dilakukan oleh pekerja adalah unsur dalam sebuah hubungan kerja. Dengan disepakatinya perjanjian kerja oleh kedua belah pihak, maka pekerja terikat kewajiban untuk melakukan pekerjaan. Berdasarkan Pasal 1603 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, berisi bahwa buruh wajib melakukan pekerjaan yang diperjanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya. Jika sifat dan luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dirumuskan dalam perjanjian atau *reglemen*, maka itu ditentukan oleh kebiasaan.

Kemudian pekerjaan tersebut wajib dikerjakan sendiri oleh pekerja, Dalam Pasal 1603a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata berisi bahwa buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya. Atas tenaga, waktu, serta keahliannya yang dikerahkan untuk pekerjaan itulah, pekerja berhak mendapatkan upah.

2) Upah

Ada beberapa kebijakan pemerintah yang perlu diperhatikan untuk menetapkan upah untuk pekerja, antara lain kebijakan tentang UMP (Upah Minimum Provinsi), tentang struktur dan skala pengupahan dan lain sebagainya.

3) Perintah

Unsur perintah dalam sebuah hubungan kerja artinya ada pihak yang memberi perintah dan ada yang wajib melakukan perintah itu, yaitu pekerja. unsur perintah dapat dimaknai luas, misalnya berupa target kerja, instruksi dan lain-lain. Kewajiban pekerja untuk tunduk pada perintah perusahaan atau majikan ini antara lain diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1603b yang berisi bahwa buruh wajib menaati aturan-aturan pelaksana pekerjaan dan aturan-aturan yang dimaksudkan untuk perbaikan tata tertib perusahaan majikan yang diberikan oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan, perjanjian atau *reglemen*, atau jika tidak ada dalam batas-batas kebiasaan.

Apabila dicermati lebih lanjut dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) ada 1 (satu) unsur hubungan kerja lainnya, yaitu waktu. Unsur ini menandai lamanya periode perjanjian kerja tersebut berlaku bagi kedua belah pihak, yakni: (*Ibid*,2018)

- a) 40 (empat puluh) jam perminggu;
- b) 7 (tujuh) jam perhari, untuk pola kerja 6:1;
- c) 8 (delapan) jam perhari, untuk pola kerja 5:2; dan
- d) Ada hak cuti atau istirahat (istirahat antar jam kerja, istirahat mingguan dan istirahat tahunan, istirahat alasan penting (yang ditentukan undang-undang atau diperjanjikan))

Adanya unsur waktu ini dapat menentukan suatu hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan pemberi kerja dalam menentukan

seberapa besar upah yang akan didapatkan oleh pekerja atau buruh. Unsur-unsur ini biasanya akan tertuang dalam perjanjian kerja antara pekerja atau burh dan pemberi kerja.

2. Perjanjian Kerja

Berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dibuat antara pekerja atau buruh dengan perusahaan atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Suatu perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis dan dapat dibuat secara lisan. Adapun syarat sahnya suatu perjanjian mengacu pada syarat sahnya perjanjian pada umumnya, yaitu: (Kemnaker)

- a) Adanya kesepakatan antara para pihak;
- b) Para pihak mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum;
- c) Ada (obyek) pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d) Pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Suatu perjanjian akan dianggap sah jika memenuhi keempat syarat tersebut, namun jika tidak memenuhi 2 (dua) syarat awal maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan sedangkan jika tidak memenuhi 2 (dua) syarat awal maka perjanjian tersebut batal demi hukum (*null and void*). Dalam Kitab

Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yang terdapat dalam Pasal 1610, yakni suatu perjanjian dimana pihak yang satu buruh mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak lain (majikan), selama waktu tertentu dengan menerima upah. Prof. Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja seharusnya adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak lain (majikan) selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah dan pihak yang lain (majikan) mengikatkan diri untuk mempekerjakan pihak yang satu (buruh) dengan membayar upah.

3. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pengertian pemutusan hubungan kerja tersebut berdasarkan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 154A Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dikarenakan beberapa alasan sebagaimana tercantum dalam pasal tersebut.

Selanjutnya berdasarkan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan bahwa dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar upah pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Namun, ketentuan dalam pasal tersebut bukan

merupakan kewajiban mutlak pengusaha. Hal tersebut dikarenakan mengandung istilah “dan/atau” yang menunjukkan pengusaha bisa memilih antara memberi uang pesangon, atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, ataupun memberikan semuanya. Selanjutnya besaran yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh juga harus sesuai dengan Pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

B. Tinjauan Umum Mengenai Teori Keadilan dan Kepastian Hukum

Istilah negara hukum merupakan terjemahan dari istilah *rechtsstaat*. Di negara-negara Eropa Barat, di Inggris sebutan negara hukum adalah *rule of law*, di Amerika Serikat diucapkan sebagai *government of law, ut not man*. (Azhari) Istilah *rechtsstaat* dan istilah *etat de droit* dikenal di negara-negara Kontinental, sementara di negara *Anglo Saxon* menggunakan istilah *the rule of law*. Sedangkan istilah *Socialist Legality* dikenal di negara yang berpaham komunis. (Effendy, 2005)

Berdasarkan pada Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang secara tegas menyatakan bahwa “Negara Indonesia adalah negara hukum”. Sebagai negara hukum maka seluruh aspek dalam bidang kemasyarakatan, kebangsaan dan kenegaraan termasuk pemerintah harus senantiasa berdasarkan atas hukum. Secara historis, konsep negara hukum muncul dalam berbagai model, antara lain negara hukum menurut agama Islam, negara hukum menurut konsep Eropa Kontinental yang dinamakan

rechstaat, negara hukum menurut konsep *Anglo Saxon (rule of law)*, konsep *socialist legality* dan konsep negara hukum Pancasila. (www.kejari-bone.go.id) Negara hukum pada umumnya tidak berarti tujuan dan isi daripada negara, melainkan hanya cara-cara dan untuk mewujudkannya. (O., 1970)

Negara hukum merupakan istilah yang meskipun kelihatan sederhana, namun mengandung muatan sejarah yang relatif panjang. (Muhtaj, 2005) Dalam konsepsi negara hukum, kekuasaan menjalankan atau menyelenggarakan pemerintahan haruslah berdasarkan pada kedaulatan hukum atau supremasi hukum dengan tujuan utamanya ialah mewujudkan adanya ketertiban hukum dalam penyelenggaraan pemerintahan. (Ilmar, 2014) Para ahli mendefinisikan negara hukum dengan bermacam-macam definisi, akan tetapi substansinya tidak jauh berbeda.

Seperti yang dikemukakan oleh Soepomo, negara hukum sebagai negara hukum yang menjamin adanya tertib hukum dalam masyarakat artinya memberi perlindungan hukum pada masyarakat dimana antara hukum dan kekuasaan ada hubungan timbal balik. (Sudrajat, 2009) Dalam negara hukum segala sesuatu harus dilakukan menurut hukum (*everything must be done according to law*). Cita negara hukum pertama kali dikemukakan oleh Plato dan kemudian pemikiran tersebut dipertegas oleh Aristoteles. (Huda, 2005) Menurut Aristoteles, yang memerintah suatu negara bukanlah manusia, melainkan pikiran yang adil dan kesusilaanlah yang menentukan baik atau buruknya suatu hukum. Menurut Aristoteles, suatu negara yang baik ialah negara yang diperintah dengan konstitusi dan berkedaulatan hukum. Aristoteles menyatakan: (Thaib)

“Constitutional rule in a state is closely connected, also with the requestion whether is better to be rulled by the best men or the best law since a government in accordinace with law, accordingly the supremacy of law is accepted by Aristoteles as mark of good state and not merely as an unfortunate neecessity.”

Dapat diartikan bahwa aturan konstitusional dalam suatu negara berkaitan erat, juga dengan mempertanyakan kembali apakah lebih baik diatur oleh manusia yang terbaik sekalipun atau hukum yang terbaik, selama pemerintahan menurut hukum. Oleh sebab itu, supremasi hukum diterima oleh Aristoteles sebagai pertanda negara yang baik dan bukan semata-mata sebagai keperluan yang tidak layak.

1. Teori Keadilan

Keadilan (*gerechtikeit*) adalah salah satu cita-cita hukum yang selalu harus dicapai dalam penegakkan hukum sehingga menciptakan kepastian hukum. Keadilan pun juga menjadi salah satu konsep terkait dimana dapat diartikan sebagai timbal balik dari apa yang telah dilakukan. Baik itu perbuatan baik maupun perbuatan buruk. (Dwisvimiari, 2011) Didalam penegakan hukum sendiri, keadilan masih menjadi relatif dan memiliki banyak pandangan terkait konsep keadilan yang dimana masih terkesan sulit untuk dipahami karena masing-masing orang memiliki kacamata yang berbeda terkait konsep keadilan. Konsep keadilan sendiri tertuang dalam Sila Kelima yang berbunyi, *“keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia,”* namun tetap saja keadilan masih memiliki

banyak definisi dan relatif terkait bagaimana pandangan terhadap teori keadilan itu sendiri. (Sutiyoso, 2012)

Ditengah sekian banyak pemikiran sosial dewasa ini, evolusi atas gagasan-gagasan dalam bidang keadilan menuntut pengujian dihadapan teori-teori keadilan yang berpengaruh. Masalah keadilan sosial yang ditampikan oleh John Rawls mengalami pendalaman lewat dialog dan diskusi panjang yang melibatkan banyak filsuf, ahli politik, ekonomi, sosiolog dan para ahli hukum. (Fattah, Teori Keadilan Menurut John Rawls, 2013) John Rawls dalam bukunya *Theory of Justice*, memaparkan terkait teori keadilan. John Rawls terkenal dengan gagasan teori keadilan substantif dan membagi prinsip keadilan menjadi 2 (dua), yaitu:

- a. Prinsip kebebasan setara, bahwa setiap pribadi memiliki hak yang setara terhadap kebebasan-kebebasan dasar yang sistemnya sama dengan kebebasan untuk semua (*liberty for all*). (Leback, 2018)
- b. Prinsip perbedaan menyangkut sosial ekonomi yaitu prinsip ketidaksetaraan sosial dan ekonomi yang disusun agar memberi keuntungan terbesar bagi pihak yang tidak beruntung. (Rhiti, 2011)

Berdasarkan kedua prinsip tersebut, John Rawls merumuskan keadilan dalam konsep umum adalah nilai-nilai sosial didistribusikan dengan setara kecuali distribusi tidak setara itu membawa keuntungan bagi semua orang. Artinya setiap orang harus mengambil manfaat dari ketidaksetaraan sosial apapun. (Leback, Teori-Teori Keadilan, 2018)

Ada 2 (dua) tujuan dari teori keadilan menurut John Rawls (Rawls, A Theory of Justice, 1973, pp. 50-57), yaitu:

Pertama, teori ini mengartikulasikan sederet prinsip-prinsip umum keadilan yang mendasari dan menerangkan berbagai keputusan moral yang sungguh-sungguh mempertimbangkan keadaan-keadaan khusus. Yang dimaksudkan dengan “keputusan moral” adalah sederet evaluasi moral yang telah dibuat dan sekiranya menyebabkan tindakan sosial. Keputusan moral yang sungguh dipertimbangkan menunjuk pada evaluasi moral yang dibuat secara refleksif.

Kedua, Rawls mengembangkan suatu teori keadilan sosial yang lebih unggul atas teori *utilitarianisme*. Rawls memaksudkannya “rata-rata” (*average utilitarianisme*). Maksudnya bahwa institusi sosial dikatakan adil jika diabaikan untuk memaksimalkan keuntungan dan kegunaan. Sedangkan *utilitarianisme* rata-rata memuat pandangan bahwa institusi sosial dikatakan adil jika hanya diandalkan untuk memaksimalkan keuntungan rata-rata perkapita. Untuk kedua versi *utilitarianisme* tersebut “keuntungan” didefinisikan sebagai kepuasan atau keuntungan yang terjadi melalui pilihan-pilihan. Rawls juga mengatakan bahwa dasar kebenaran teorinya membuat pandangannya lebih unggul dibanding kedua versi *utilitarianisme* tersebut. Prinsip-prinsip keadilan yang dikemukakannya lebih unggul dalam menjelaskan keputusan moral etis atas keadilan sosial.

Menurut John Rawls, keadilan adalah kebajikan utama dalam institusi sosial, sebagaimana kebenaran dalam sistem pemikiran. Suatu teori, betapapun elegan dan ekonomisnya, harus ditolah atau direvisi jika ia tidak benar; demikian

juga hukum dan institusi, tidak peduli betapapun efisien dan rapinya, harus direformasi atau dihapuskan jika tidak adil. Pada prinsipnya, setiap orang memiliki kehormatan yang berdasar pada keadilan sehingga seluruh masyarakat sekalipun tidak bisa membatalkannya. Atas dasar ini keadilan menolak jika lenyapnya kebebasan bagi sejumlah orang dapat dibenarkan oleh hal lebih besar yang didapatkan orang lain. (Rawls, A Theory of Justice: Teori Keadilan, 2006)

Dalam bukunya yang berjudul *Theory of Justice*, Rawls berpandangan bahwa *justice as fairness*. Tidak ada keadilan dalam *greater welfare* yang diperoleh dengan adanya beberapa situasi individu-individu yang tidak beruntung. Untuk menciptakan kehidupan yang memuaskan, diperlukan adanya skema kerja sama dengan pembagian keuntungan di mana kerja sama tersebut melibatkan semua pihak termasuk mereka yang kurang beruntung. *Justice as fairness* tersebut didasari pada doktrin kontrak, yang memandang perjanjian terdiri dari 2 (dua) bagian. Pertama, sebuah interpretasi atas keadaan saat ini dan permasalahan yang dipilih. Kedua, sebuah pengaturan prinsip. Dalam hal ini para individu yang rasional memilih untuk mengikarkan diri pada situasi yang menghendaki terwujudnya suatu keadilan (*justice as fairness*) tersebut dan kemudian menegaskan dan membenarkan konsep keadilan (*justice as fairness*) yang dimaksud. (Prahassacitta, 2018)

Rawls mempercayai bahwa struktur masyarakat ideal yang adil adalah struktur dasar masyarakat yang asli dimana hak-hak dasar, kebebasan, kekuasaan, kewibawaan, kesempatan, pendapatan dan kesejahteraan terpenuhi. Kategori struktur masyarakat ideal yang digunakan untuk: (Chand, 1994)

1. Menilai apakah institusi-institusi sosial yang ada telah adil atau tidak.
2. Melakukan koreksi atas ketidakadilan sosial.

Rawls berpendapat bahwa yang menyebabkan ketidakadilan adalah situasi sosial sehingga perlu diperiksa kembali mana prinsip-prinsip keadilan yang dapat digunakan untuk membentuk situasi masyarakat yang baik.

Bidang pokok keadilan merupakan suatu susunan dasar masyarakat semua institusi sosial, politik, hukum dan ekonomi. Hal tersebut dikarenakan susunan institusi sosial mempunyai pengaruh yang mendasar terhadap prospek kehidupan individu. Terdapat berbagai masalah pokok di mana kategori adil dan tidak adil dapat diterapkan. Tidak hanya dalam bidang hukum dan sosio-politik, akan tetapi juga perilaku, keputusan dan penilaian individu. Dengan demikian terdapat berbagai masalah mengenai keadilan. (Fattah, Teori Keadilan Menurut John Rawls, 2013)

2. Teori Kepastian Hukum

Kepastian hukum (*rechtssicherheit*) adalah cita-cita yang selalu diharapkan setelah tercapainya keadilan. Demi terjaminnya kepastian hukum tentunya teori keadilan tidak dapat dikesampingkan karena keadilan merupakan salah satu penunjang adanya kepastian hukum. Kepastian hukum berguna untuk menjamin konsekuensi dari sebuah perbuatan. Apabila kita melakukan suatu perbuatan maka konsekuensinya sudah jelas sehingga masyarakat mengetahui batasan-batasannya. Namun, dikarenakan penegakan hukum tidak berjalan seiring dengan kehidupan maka seringkali kita menemukan sebuah

ketidakpastian sehingga muncul istilah “hukum dibuat untuk dilanggar” yang tentunya hal tersebut salah karena seharusnya hukum dibuat agar masing-masing subyek hukum mengetahui batasan-batasan guna menjadikan kegiatan bermasyarakat dan bernegara dapat dengan mudah dijalankan secara bersama-sama secara teratur. (Nuryanto, 2018)

Sebuah aturan hukum, baik tertulis maupun tidak tertulis berisi tentang aturan-aturan yang bersifat umum yang menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam masyarakat dan menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan-aturan tersebut menimbulkan suatu kepastian hukum. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepastian hukum secara normatif adalah suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti mengatur secara jelas dan logis, tidak menimbulkan keragu-raguan atau multi tafsir. Kepastian hukum merupakan suatu keadaan dimana perilaku manusia, baik individu, kelompok maupun organisasi terikat dan berada dalam koridor yang sudah digariskan oleh aturan hukum.

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

hukum. (Marzuki, 2008) Sifat umum dari aturan-aturan hukum membuktikan bahwa hukum tidak bertujuan untuk mewujudkan keadilan atau kemanfaatan, melainkan semata-mata untuk kepastian hukum. (Ali, 2002)

Menurut Utrecht, kepastian hukum mengandung 2 (dua) pengertian; pertama adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan dan kedua berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh negara terhadap individu. (Syahrani, Rangkuman Intisari Ilmu Hukum, 1999) Dalam mengukur sebuah keadilan, menurut Fence M. Wantu mengatakan, "Adil pada hakikatnya menempatkan sesuatu pada tempatnya dan memberikan kepada siapa saja apa yang menjadi haknya, yang didasarkan pada suatu asas bahwa semua orang sama kedudukannya di muka hukum (*equality before the law*)."

(Wantu, 2021)

Doktrin hukum ini bersumber dari ajaran Yuridis-Dogmatik, yang berpijak pada mazhab positivis dalam dunia hukum. Aliran pemikiran ini cenderung memandang hukum sebagai sesuatu yang otonom dan mandiri. Akibatnya, hukum tidak lebih dari kumpulan aturan. Menurut mazhab ini, satu-satunya tujuan hukum adalah menjamin tercapainya kepastian hukum. Kepastian hukum dicapai melalui sifat hukum yang merupakan aturan hukum yang bersifat umum. Karakter umum negara hukum menunjukkan bahwa tujuan hukum adalah kejelasan hukum, bukan keadilan atau kemanfaatan. (Achmad, 2002)

Adanya suatu kepastian hukum memberikan jaminan bahwa suatu hukum akan dijalankan dengan benar dan tepat, karena kepastian merupakan tujuan utama hukum. Jika tidak adanya kepastian, maka tidak akan diketahui identitas dan makna hukum. Jika hal tersebut terjadi, maka hukum tidak lagi digunakan oleh setiap orang sebagai pedoman dalam berperilaku.

Kepastian hukum mendorong upaya untuk mengatur hukum, yang dapat dibuktikan dengan adanya peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh pemerintah. Tujuan dari terciptanya kepastian hukum adalah untuk memastikan bahwa masyarakat selalu memiliki sikap yang baik terhadap peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan.

C. Tinjauan Umum Mengenai Hak dan Kewajiban Perusahaan Terhadap Pekerja

Perusahaan mempunyai kewajiban untuk menyediakan jaminan ketenagakerjaan, memberikan waktu istirahat, membayarkan gaji dan menyediakan waktu untuk beribadah. Hal tersebut tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Suatu perusahaan yang telah melaksanakan kewajibannya kepada pekerja sebagaimana yang telah dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dikenai sanksi.

Perusahaan juga memiliki hak-hak yang juga tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni: (N/a, Dinas Tenaga Kerja, 2020)

- 1) Perusahaan berhak atas hasil dari pekerjaan karyawan;
- 2) Perusahaan berhak untuk memerintah atau mengatur karyawan atau tenaga kerja dengan tujuan mencapai target; dan
- 3) Perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh atau karyawan jika melanggar ketentuan yang telah disepakati sebelumnya.

Selanjutnya karyawan juga memiliki hak lainnya seperti menjadi anggota serikat tenaga kerja, mendapatkan jaminan sosial dan kesehatan kerja, menerima upah yang layak, membuat perjanjian kerja atau PKB, hak atas perlindungan keputusan PHK yang tidak adil, hak karyawan perempuan seperti libur PMS atau cuti hamil dan pembatasan waktu kerja, istirahat, cuti dan libur.

Dalam hal membayarkan gaji, perusahaan memiliki kewajiban dalam membayarkan gaji atau upah atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja atau buruh. Besaran gaji ini umumnya tidak boleh lebih rendah dari UMP atau UMK. Terkait hal tersebut, terdapat 3 (tiga) komponen gaji yang dapat dijadikan tolak ukur besaran upah, yakni: (Rukmana, 2021)

- a) Gaji pokok;
- b) Gaji pokok dengan tunjangan tetap, yang mana besaran upah pokok minimal sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) dari besaran upah pokok dan tunjangan tetap; dan
- c) Gaji pokok dengan tunjangan tetap dan tidak tetap, yang mana besaran gaji pokoknya sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) dari besaran gaji pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap.

D. Pokok Perkara dalam Perkara Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2020/PN. Yyk

Perkara ini merupakan gugatan perselisihan hak atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh management Sugar Executive Club and Karaoke. Gugatan dilakukan oleh Penggugat selaku pekerja/buruh atas nama Richie Rocky Ali, Dwi Atmoko Nur Prihandono, Nur Wardoyo, Wahyu Hidayat, Amar Noer Rahadi, Michael Audi dan Aprillia Sitara Dewi melawan Tergugat Anthony Sumitro Rahardjo selaku direktur utama PT. Anugerah Surya Propertindo, yang merupakan pemilik usaha tempat hiburan malam “Sugar Executive Club and Karaoke”.

Gugatan yang dilakukan oleh pegawai dan/atau pekerja pada tempat hiburan malam bernama “Sugar Executive Club and Karaoke” ini terjadi pada saat pandemi COVID-19. Beberapa pekerja di tempat tersebut dilakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) oleh pemberi kerja atau pemilik *Sugar Executive Club and Karaoke*. Secara yuridis suatu hubungan kerja terdiri atas para pihak sebagai subjek hukum, yakni pengusaha dan pekerja atau buruh. Ada beberapa unsur berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

1. Unsur adanya pekerjaan;
2. Unsur adanya upah;
3. Unsur adanya perintah; dan
4. Unsur waktu tertentu.

Antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja sepatutnya memiliki suatu hubungan kerja secara tertulis. Namun, dalam perkara ini

hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja tidak memiliki perjanjian kerja secara tertulis. Hal tersebut tidak sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perjanjian secara lisan yang dilakukan oleh pengusaha atau pemberi kerja tersebut, tertuang dalam Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Dalam pasal tersebut disebutkan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat baik secara tertulis ataupun lisan. Sehingga dalam perkara ini, dapat diasumsikan bila perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja dilakukan secara lisan. Asumsi bahwa perjanjian kerja secara lisan tetaplah sah dan memenuhi unsur syarat sah perjanjian kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Apabila dilakukan telaah lebih dalam maka status perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja, berdasarkan Pasal 57 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mensyaratkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) harus dibuat secara tertulis. Sehingga apabila perjanjian kerja tidak dibuat secara tertulis, maka secara *a contrario* perjanjian kerja tersebut menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT) dengan segala akibat hukum yang menyertainya. Para pekerja atau buruh berhak menuntut hak-hak sebagai pekerja dengan status hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu

(PKWTT), sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selanjutnya muncul perselisihan antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang diakibatkan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dialami oleh pekerja atau buruh dengan alasan perusahaan terus merugi. Kerugian terjadi karena kebijakan pemerintah guna mengatasi wabah pandemi COVID-19 dengan Pembatasan Sosial Skala Besar (PSBB). Sehingga usaha tempat hiburan milik pengusaha atau pemberi kerja yang bernama “Sugar Executive Club and Karaoke” tidak dapat beroperasi untuk beberapa waktu dan kemudian perusahaan akan dijual kepada pihak lain. Kemudian dilakukan musyawarah secara *bipartite* dengan pihak management perusahaan selaku pemberi kerja, guna pengajuan hak-hak yang melekat pada dirinya atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan. Dalam musyawarah tersebut pihak pemberi kerja atau pihak management PT. Anugerah Surya Propertindo menawarkan pesangon kepada para pekerja yang diberhentikan dengan rincian sebagai berikut:

1. Karyawan dengan masa kerja 1 (satu) – 3 (tiga) tahun memperoleh pesangon 1 (satu) bulan gaji;
2. Karyawan dengan masa kerja lebih dari 3 (tiga) tahun memperoleh pesangon sejumlah 2 (dua) bulan gaji;
3. Karyawan berposisi sebagai General Manager sebesar Rp 60.000.000,- (enam puluh juta rupiah).

Tawaran yang diajukan oleh pihak management PT. Anugerah Surya Propertindo tersebut ditolak oleh para pekerja. Hal tersebut dikarenakan tawaran dari pihak management perusahaan tidak sesuai dengan Pasal 156 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hak-hak pekerja yang seharusnya diterima oleh pekerja adalah Hak atas Uang Pesangon, Hak atas Penghargaan Masa Kerja, Hak atas Uang Pengganti sebagaimana ketentuan dalam Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan rincian (*terlampir*). Apabila dilakukan perhitungan berdasarkan pasal tersebut, para pekerja memperoleh besaran hak pembayaran akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh PT. Anugerah Surya Propertindo sebesar Rp 793.889.613,- (tujuh ratus sembilan puluh tiga juga delapan ratus delapan puluh sembilan ribu enam ratus tiga belas rupiah). Rincian besaran tersebut telah mendapatkan Surat Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Sleman dengan surat bernomor 565/0784 tertanggal 09 November 2020.

Gugatan tersebut telah diputus oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta dengan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Yyk. Kemudian pihak management perusahaan PT. Anugerah Surya Propertindo selaku pemberi kerja tidak menerima putusan dan mengajukan kasasi dan telah diputus dengan Nomor 676 K/Pdt.Sus-PHI/2020 tersebut karena dirasa merugikan perusahaan. Pihak management perusahaan khususnya pemilik perusahaan juga melakukan laporan polisi terkait tindak pidana penipuan dan penggelapan uang perusahaan yang dilakukan oleh

General Manager Sugar Executive Club and Karaoke pada Kepolisian Daerah D. I. Yogyakarta. Kedua perkara tersebut, baik perkara perdata khusus maupun pidana telah *inkrach*. Penulisan tesis ini juga telah disetujui oleh para pihak untuk dijadikan bahan telaah dan referensi akademis.

