

**PENERAPAN PASAL 156 AYAT (2) UNDANG-UNDANG NOMOR  
13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP  
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TANPA PEMBERIAN HAK  
DAN PESANGON**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna mendapatkan gelar  
Sarjana Hukum**

**Oleh:**

**Anne Kirana Putri**

**41151010140205**

**Program Kekhususan: Hukum Perdata**

**Pembimbing:**

**CECEP SUTRISNA, S.H., M.H.**



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS LANGLANGBUANA  
BANDUNG**

**2018**

**EMPLOYMENT REGULATION PRACTICES IN ARTICLE 156  
PARAGRAPH 2 OF THE CONSTITUTION IN 2003 FOR TERMINATION  
OF EMPLOYMENT WITHOUT GRANTING RIGHTS AND SEVERANCE  
PAY**

**SKRIPSI**

***Submitted In Partial Fulfillment Of The Requirements For The Degree  
Of Sarjana Hukum (S.H.)***

***By:***

**Anne Kirana Putri**

**41151010140205**

***Specific Program : Civil Law***

***Advisor :***

**Cecep Sutrisna, S.H., M.H.**



**FACULTY OF LAW  
LANGLANGBUANA UNIVERSITY  
BANDUNG  
2018**

DEKAN,

Dr. Hj. Hernawati Ras, S.H., M.Si.

PEMBIMBING,

Cecep Sutrisna, S.H.M.H.

## **PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ANNE KIRANA PUTRI

Nomor Pokok Mahasiswa : 41151010140205

Jenis Tugas Akhir : Skripsi

Judul Penulisan Tugas Akhir : PENERAPAN PASAL 156 ayat (2)

UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
TANPA PEMBERIAN HAK DAN PESANGON.

Menyatakan bahwa tugas akhir ini adalah hasil dari karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa tugas akhir ini adalah plagiat, saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai ketentuan yang berlaku di Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar, sehat jasmani maupun rohani, dan tanpa tekanan dari pihak manapun.

Yang menyatakan,

(Anne Kirana Putri)  
NPM. 41151010140205

## ABSTRAK

Pemutusan hubungan kerja adalah hal yang sangat penting dalam masalah ketenagakerjaan. Tindakan pemutusan hubungan kerja tanpa sebab kepada pihak pekerja dengan tidak diberikan hak-haknya seperti uang pesangon, uang penghargaan atau bahkan uang penggantian hak akan menimbulkan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja. Berdasarkan fenomena tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah Sejauh mana penerapan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Bagaimana upaya penyelesaiannya terhadap perusahaan yang tidak memberikan hak dan pesangon kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja.

Metode pendekatan penelitian ini adalah yuridis normatif, melalui pendekatan perundang-undangan. Dalam pendekatan secara yuridis normatif dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan berhubungan dengan pembahasan. Penelitian ini berpijak pada penelitian deskriptif normatif, yaitu metode penelitian hukum yang dilakukan dengan meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka. Data utama dalam penelitian ini adalah data sekunder yang bersumber dari kepustakaan dan berbagai literatur yang relevan. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dianalisis secara yuridis kualitatif artinya data yang diperoleh kemudian disusun secara kualitatif untuk mencapai kejelasan masalah yang dibahas dengan tidak menggunakan rumus matematika maupun data statistik.

Hasil dari penelitian ini adalah penerapan pengaturan mengenai perlindungan pekerja dalam pemutusan hubungan kerja dan pemberian uang pesangon tidak dilaksanakan oleh pengusaha, terdapat dalam contoh kedua kasus tersebut. Terkait ada atau tidak ada kesalahan dari pekerja/buruh tetap saja pengusaha wajib memberikan uang pesangon. Pemutusan hubungan kerja tanpa pemberian uang pesangon kepada pekerja dapat menimbulkan terjadinya perselisihan hubungan industrial dan pelanggaran terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan. Atas perselisihan pemutusan hubungan kerja yang terjadi, pekerja yang diputus hubungan kerjanya telah menempuh upaya hukum berupa upaya hukum non litigasi yaitu dengan cara penyelesaian di luar pengadilan melalui penyelesaian bipartit, mediasi serta konsiliasi dan litigasi yaitu diselesaikan di pengadilan hubungan industrial.

## **ABSTRACT**

*The termination of employment is very important in employment issues. The act of terminating employments without any acceptable reason and also without giving the workers their rights such as severance pay, service pay or even a compensation for rights can lead the employers and the employees to a dispute. Based on this phenomenon, the issue in this research is of how far the Article 156 paragraph (2) in the Constitution No. 13 in 2003 on Employments has been applied and how to resolve the problem on cases where companies don't warrant the terminated employees' rights and give them their severance pays.*

*The method used in this research is the normative juridical approach, by a statute approach. In a normative juridical approach, every legislation and regulations related to the issue are reviewed. This research is based on a descriptive normative research, which is a method where the legal research is done by examining literatures or secondary data. The main sources of data in this study are from secondary data in literatures and other relevant literatures. The data collected in this research were analyzed qualitatively juridically meaning that the data obtained was then arranged qualitatively to clarify the issues discussed without using mathematical formulas or statistical data.*

*The result from this research is that the practice of regulations regarding to the employees' securities in employment termination and the provision of severance pay were not fulfilled by the employers, which happened in both cases. Regardless of whether or not there was a mistake done by the employee or the employer, the employer is still obliged to provide the severance pay. Termination of employment without giving severance pay to the employees can lead to a dispute in the industrial relations and violations of the Employment Act. By that, the terminated employee took legal remedies in the form of non-litigation legal remedies, which is by doing an off-court settlement by a bipartite settlement, mediation, conciliation and litigation, which is resolved in the industrial relations court.*

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya yang telah diberikan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dalam bentuk skripsi yang harus ditempuh sebagai salah satu syarat guna mendapatkan gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana yang berjudul **“PENERAPAN PASAL 156 AYAT (2) UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TANPA PEMBERIAN HAK DAN PESANGON”**.

Penulis menyadari bahwa penulisan tugas akhir ini sulit untuk dapat terwujud tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi baik materil maupun immateril. Rasa terima kasih yang sebesar-besarnya penulis ucapkan kepada Bapak Cecep Sutrisna, S.H.,M.H., selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa memberikan masukan, petunjuk, arahan, motivasi serta memberikan bantuannya dan meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. H. AR. Harry Anwar, S.H., M.H., selaku Rektor Universitas Langlangbuana.



2. Bapak Prof. Dr. H. Dadang Sadeli, Drs., M.Si., selaku Wakil Rektor I Universitas Langlangbuana.
3. Bapak Ruhanda, S.E., M.Si., selaku Wakil Rektor II Universitas Langlangbuana.
4. Bapak Dr. H. Deny Haspada, S.H., Sp.1., selaku Wakil Rektor III Universitas Langlangbuana.
5. Ibu Dr. Hj. Hernawati Ras, S.H., M.Si., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
6. Ibu Eni Dasuki Suhardini, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
7. Ibu Sri Mulyati Chalil, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
8. Bapak Dani Durahman, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
9. Ibu Dini Ramdania, S.H., M.H., selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Universitas Langlangbuana.
10. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana yang telah memberikan ilmu serta pengetahuan dalam membantu penulisan tugas akhir.
11. Kepada sahabat tersayang Helena Elsapaveta yang selalu memberikan semangat dan selalu mendengar keluhan serta dukungan kepada penulis.

12. Kepada tim galaksi yaitu Ade, Alvin, Arief, Lia, Riski, Sofi, yoga yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada penulis.
13. Kepada Ibu Sulistio Panca Wijayanti, S.H., M.H., yang telah memberikan dukungan serta membantu penulis dalam menyusun tugas akhir.
14. Kepada teman-teman yaitu Desvi, Dinda, Inas, Nikke, Wahyu, Dyta, Hesty, Karisma, Rismi, Sintia, Alvin, Ani, Mey, Irfan, Iwan, Desi, Ais, Annisa, Lady, Rachmat, Ratih, Rella Syfa, Sekar, dan Widia yang sudah menyemangati penulis.
15. Kepada Fersany, Idah, Sopian, Ulfah, Suhe, Pras, dan Gomgom sebagai teman belajar yang sangat memotivasi penulis.
16. Kepada teman-teman seperjuangan angkatan 2014 di Universitas Langlangbuana yang sama-sama berjuang dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
17. Kepada seluruh pihak yang telah memberikan bantuan baik materil maupun immateril yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Teristimewa Kepada keluarga tercinta yaitu Papa Bambang Suteja, S.Sos., Mama Entin Sumartini, Kaka-kaka yaitu Moby Erik Soekarno, S.H., Hany Amelya Setiawan, S.Ikom., Irine Kartika Kristi, A.Md., Syahrin Furqani, Chandra Rizki Hartadi, A.Md., Fitriyani, A.Md. Adik Anindya serta keponakan-keponakan yaitu Retta, Kean, Viola, Maam, Ua, Paman, Tante dan keluarga besar lainnya yang telah memberikan dukungan,

memberikan semangat, memberikan motivasi, memberikan do'a maupun arahan kepada penulis.

Penulis menyadari dengan segala keterbatasan yang ada pada penulis, skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa yang akan datang. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca terutama bagi penulis sendiri.

Bandung, Agustus 2018

Penulis

## DAFTAR ISI

Halaman

**ABSTRAK**

**ABSTRACT**

**KATA PENGANTAR**

**DAFTAR ISI**

**BAB I        PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Kegunaan Penelitian .....	7
E. Kerangka Pemikiran .....	8
F. Metode Penelitian .....	13

**BAB II        TINJAUAN UMUM MENGENAI PEKERJA, TENAGA  
KERJA, PENGUSAHA, PEMUTUSAN HUBUNGAN  
KERJA, DAN PESANGON MENURUT UNDANG-  
UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

A. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja .....	20
1. Pengertian Pekerja dan Tenaga Kerja .....	20
2. Pengertian Pengusaha .....	21

3. Hak dan Kewajiban Pekerja .....	23
4. Hak dan Kewajiban Pengusaha .....	25
B. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Pesangon .....	27
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja .....	27
2. Pengertian Pesangon .....	30
C. Hubungan Hukum Antara Pekerja dan Pengusaha .....	32
 <b>BAB III</b>	
<b>    CONTOH KASUS PEMUTUSAN HUBUNGAN     KERJA TANPA PESANGON</b>	
A. Kasus Yulita Dewi melawan PT Sung Bo Jaya (Putusan Nomor 207/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.BDG)	34
B. Kasus Helena Melawan PT Bumi Atap Sinergi .....	39
 <b>BAB IV</b>	
<b>    ANALISIS TENTANG PENERAPAN PASAL 156     AYAT (2) UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN     2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP     PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TANPA     PEMBERIAN HAK DAN PESANGON</b>	
A. Penerapan Pasal 156 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	41
B. Upaya Penyelesaiannya Terhadap Perusahaan yang Tidak Memberikan Hak dan Pesangon	

Kepada Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja .....	47
---	----

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	65
B. Saran .....	66

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Hakikatnya manusia mempunyai berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi untuk melangsungkan kehidupannya. Kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan menjadi 4 (empat) jenis yaitu kebutuhan ekonomi, kebutuhan biologis, kebutuhan psikis, dan kebutuhan pekerjaan.

Kebutuhan akan pekerjaan merupakan kebutuhan yang sangat kompleks karena tanpa adanya pekerjaan manusia tidak akan bisa memenuhi kebutuhan ekonomi, kebutuhan psikis dan kebutuhan biologis. Kebutuhan akan pekerjaan ini juga sangat penting untuk meningkatkan harkat dan martabat serta kualitas diri manusia seutuhnya sebab pekerjaan menentukan kredibilitas seseorang.<sup>1)</sup>

Hak atas pekerjaan merupakan hak setiap orang, hal ini sebagaimana yang tertuang dalam ketentuan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945) Pasal 27 ayat (2) yang menentukan bahwa, "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Selain itu dalam amandemen UUD 1945 Pasal 28 D ayat (2) menyatakan bahwa, "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Dengan demikian, dalam UUD 1945 menegaskan bahwa hak atas pekerjaan merupakan salah satu hak asasi manusia yang tidak dapat diabaikan.

---

<sup>1)</sup> Abdulkadir Muhammad, *Etika Profesi Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010, hlm. 4-5.

Era globalisasi dan modernisasi sekarang ini berdampak bagi segala bidang. Dalam kehidupan perekonomian terutama di bidang industri yang selalu menimbulkan permasalahan yang berkaitan dengan Pengusaha dan Buruh. Dalam suatu hubungan kerja antara Pengusaha dan Buruh banyak terjadinya konflik yang dapat merugikan salah satu pihak baik dari pihak Pengusaha maupun pihak Buruh itu sendiri.<sup>2)</sup> Di samping itu, hubungan antara kedua belah pihak tersebut seringkali terdapat ketidakseimbangan posisi antar Buruh dengan Pengusaha. Buruh seringkali berada di posisi yang lebih lemah dibandingkan posisi Pengusaha.

Salah satu konflik yang paling sering terjadi dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan buruh yaitu pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak dari pihak pengusaha.

Dalam praktiknya pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut, sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu.<sup>3)</sup>

Berkaitan dengan masalah pemutusan hubungan kerja ini, Zaeni Asyhadie menjelaskan bahwa:

Berbeda halnya dengan pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena adanya perselisihan atau pemutusan hubungan kerja tanpa sebab yang jelas di mana pengusaha/majikan tidak melakukan pemberitahuan terlebih dahulu sebelum dilakukan pemutusan

---

<sup>2)</sup> Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 129.

<sup>3)</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009, hlm. 178.



hubungan kerja dan tidak disertai alasan-alasan yang menyebabkan Pengusaha/majikan melakukan pemutusan hubungan kerja sehingga keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih bagi pekerja/buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha/majikan. Karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, dan finansial sebab dengan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) pekerja akan kehilangan mata pencahariannya untuk membiayai hidupnya sendiri bahkan keluarganya.<sup>4)</sup>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan) merupakan salah satu bentuk upaya pemerintah memberikan kepastian hukum kepada para Pengusaha dan Pekerja/buruh. Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan pengertian Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/buruh dan Pengusaha.

Perkembangannya suatu hubungan kerja memerlukan campur tangan pemerintah sebagaimana diungkapkan oleh Sri Subandini Gultom sebagai berikut:

PHK merupakan bagian dari suatu hubungan kerja yang awalnya merupakan hubungan hukum dalam lingkup hukum privat karena hanya menyangkut hubungan hukum perorangan antara Pekerja/buruh dengan Pengusaha. Dalam perkembangannya, PHK ternyata membutuhkan campur tangan pemerintah karena menyangkut kepentingan khalayak banyak. Pengaturan mengenai PHK membutuhkan campur tangan pemerintah karena pemerintahlah yang memiliki fungsi untuk menetapkan kebijakan, melakukan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran

---

<sup>4)</sup> *Ibid*, hlm. 178.

peraturan perundang-undangan, dalam hal ini terutama ketentuan PHK.<sup>5)</sup>

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) telah diatur dengan cukup jelas dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

PHK diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 Undang-Undang Ketenagakerjaan, termasuk alasan-alasan melakukan PHK. Banyak pihak yang salah dalam menafsirkan alasan-alasan melakukan PHK terutama ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan ini seringkali menimbulkan penafsiran yang berbeda-beda. Dalam prakteknya, pihak perusahaan menggunakan Pasal ini untuk melakukan PHK sekalipun perusahaan dalam keadaan baik.<sup>6)</sup>

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang datang dari Pengusaha/majikan, dalam pelaksanaannya memerlukan izin dari P4D/P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di Tingkat Daerah atau Pusat) dan wajib memenuhi beban-beban tertentu, bagi pihak pengusaha/majikan yang melakukan pemutusan hubungan kerja tersebut agar tidak terjadi perselisihan dikemudian hari.<sup>7)</sup>

Masalah ketenagakerjaan adalah soal pemutusan hubungan kerja. Berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja berarti kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja.

---

<sup>5)</sup> Sri Subandini Gultom, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Hecca Publishing, Jakarta, 2008, hlm. 125.

<sup>6)</sup> Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, Indeks, Jakarta, 2011, hlm. 172.

<sup>7)</sup> *Ibid*, hlm. 175.

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK), maka sudah seleyaknya jika pengusaha jangan sampai melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa sebab yang tidak jelas, pengusaha/majikan melakukan pemutusan hubungan kerja yang sebelumnya pekerja/buruh tidak melakukan pelanggaran menurut perjanjian yang telah mereka sepakati dan pengusaha/majikan seperti mencari-mencari alasan karena adanya rasa tidak suka kepada pekerja/buruh. Selain itu dengan melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja tanpa sebab kepada pihak pekerja/buruh tidak diberikan hak-haknya yang seharusnya pihak pekerja/buruh terima setelah proses pemutusan hubungan kerja seperti uang pesangon, uang penghargaan atau bahkan uang penggantian hak yang seharusnya mereka terima.<sup>8)</sup>

Contoh kasus yang Penulis bahas dalam skripsi ini adalah kasus antara Yulita Dewi dengan PT Sung Bo Jaya. Perusahaan ini bergerak dalam bidang industri garmen khususnya ekspor yang berdiri sejak tahun 2001. Yulita Dewi diberhentikan secara sewenang-wenang oleh pihak perusahaan karena dianggap indisipliner dan melakukan pembangkangan terhadap atasan. Pada tanggal 28 Oktober 2016, Yulita Dewi diberhentikan oleh perusahaan dengan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 001/HRD/X/2016 tanpa diberikan pesangon.

Yulita Dewi akhirnya mengajukan gugatan perusahaan karena merasa hak-haknya telah dilanggar pada tanggal 9 Oktober 2017 yang didaftarkan melalui Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrialregister perkara Nomor: 207/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.BDG.

Kasus kedua adalah Helena Elsapaveta. Pada tanggal 5 Januari 2015 ditandatangani suatu perjanjian kerja antara Helena Elsapaveta dengan Direktur Utama PT Bumi Atap Sinergi. Perusahaan ini bergerak

---

<sup>8)</sup> Rocky Marbun, *Jangan Mau Di-PHK Begitu Saja*, Visimedia, Jakarta, 2012, hlm. 18.

dibidang property developer yang beralamat di Jalan Sritunggal No 11 Srimahi Kota Bandung. Helena sudah bekerja kurang lebih 2 (dua) tahun yang pada akhirnya terjadi pemutusan hubungan kerja pada tanggal 27 Oktober 2017 dengan alasan kondisi perusahaan yang tidak baik. Pada kasus ini Helena Elsapaveta tidak mendapatkan pesangon dari pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan secara sepihak.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, Penulis ingin mengkaji lebih mendalam dengan mengadakan penelitian yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul: **“Penerapan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Pemberian Hak dan Pesangon.”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka pokok-pokok masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Sejauh mana penerapan Pasal 156 ayat (2) mengenai perhitungan uang pesangon dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana upaya penyelesaiannya terhadap perusahaan yang tidak memberikan hak dan pesangon kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis sejauhmana penerapan Pasal 156 ayat (2) mengenai perhitungan uang pesangon dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana cara penyelesaian terhadap perusahaan yang tidak memberikan hak dan pesangon kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan yang dapat diperoleh dari penelitian ini :

1. Kegunaan Teoritis
  - a. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam bidang ilmu Hukum khususnya dalam Hukum Ketenagakerjaan yang berkaitan dengan PHK tanpa pesangon dan Perlindungan Hukum dalam masalah PHK tanpa pesangon.
  - b. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan atau bahan Hukum untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

## 2. Kegunaan Praktis

- a. Diharapkan mahasiswa dapat mengimplementasikan teori-teori Hukum khususnya dalam Hukum Ketenagakerjaan ke dalam masalah nyata yang ada di lapangan.
- b. Diharapkan mahasiswa dapat membandingkan antara teori yang didapatkan dengan praktik di lapangan Hukum Ketenagakerjaan khususnya dalam penelitian mengenai Perlindungan Hukum terhadap pekerja yang PHK tanpa pesangon.

## E. Kerangka Pemikiran

Pemikiran tentang Hukum sebagai alat pembaharuan dalam masyarakat disesuaikan dengan situasi dan kondisi di Indonesia, konsepsi 'law as a tool of social engineering'.<sup>9)</sup> Dengan demikian, Hukum tidak sekedar meneguhkan pola-pola yang memang telah ada dalam masyarakat, melainkan berusaha untuk menciptakan hal-hal atau hubungan-hubungan yang baru,<sup>10)</sup> sehingga dapat disimpulkan bahwa perspektif yang dominan di Indonesia menunjukkan pentingnya Hukum sebagai sarana bagi perubahan-perubahan sosial atau sarana pembangunan. Hukum diharapkan mampu melindungi setiap warga negara dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1

---

<sup>9)</sup> Lili Rasjidi dan Ira Rasjidi, *Dasar-dasar Filsafat dan Teori Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hlm. 78-79.

<sup>10)</sup> Satjipto Rahardjo, *Pemanfaatan Ilmu-Ilmu Sosial bagi Pengembangan Studi Hukum*, Cetakan ke-12, Alumni, Bandung, 2002, hlm. 143-145.

Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa, “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”. Peraturan-peraturan yang mengatur tentang ketenagakerjaan disebut dengan Hukum Ketenagakerjaan.

Hukum Ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur mengenai hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan dengan segala konsekuensinya.<sup>11)</sup>

Batasan pengertian Hukum perburuhan sebagai suatu himpunan peraturan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.<sup>12)</sup>

Berdasarkan pengertian tersebut diatas, dalam hukum Ketenagakerjaan mengatur mengenai hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Adapun subjek hukum dalam hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. A. Ridwan Halim memberikan pengertian buruh/pegawai adalah:<sup>13)</sup>

- a. Bekerja pada atau untuk majikan/perusahaan.
- b. Imbalan kerjanya dibayar oleh majikan/perusahaan.
- c. Secara resmi terang-terangan dan terus-menerus mengadakan hubungan kerja dengan majikan/perusahaan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk jangka waktu tidak tertentu.

---

<sup>11)</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010, hlm. 6.

<sup>12)</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1990, hlm.1.

<sup>13)</sup> A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2005, hlm. 11.

Ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan definisi “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Pengertian tenaga kerja ruang lingkupnya lebih luas daripada pekerja atau buruh karena tenaga kerja dapat meliputi pegawai negeri, karyawan swasta, buruh, maupun pengangguran. Dalam ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan menentukan bahwa “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Pengertian pemberi kerja dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Dasar terbentuknya hubungan kerja adalah perjanjian kerja. Tanpa adanya perjanjian kerja, maka antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja tidak mempunyai ikatan kerja sah. Berdasarkan Pasal 1313 KUH Perdata menyatakan bahwa “Persetujuan adalah suatu perbuatan di mana seseorang atau lebih mengikatkan diri pada orang lain untuk melaksanakan sesuatu hal”. Agar suatu perjanjian dapat dikatakan sah, maka antara pekerja dengan pengusaha harus memenuhi syarat-syarat sahnya suatu perjanjian.<sup>14)</sup>

---

<sup>14)</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 48.



Hubungan kerja antara pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh tidak selalu berjalan dengan baik. Hubungan kerja yang tidak berjalan dengan baik dapat terjadi dikarenakan adanya gangguan pada perusahaan sehingga tidak jarang pengusaha/majikan harus melakukan PHK terhadap pekerja/buruhnya. Ketentuan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Ketenagakerjaan menentukan bahwa “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.<sup>15)</sup>

PHK merupakan salah satu perselisihan hubungan industrial. Hal ini sebagaimana tercantum dalam ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menentukan “Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”. Berdasarkan rumusan tersebut, terdapat 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.<sup>16)</sup>

Pengusaha wajib memperhatikan ketentuan serta prosedur PHK yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Pengusaha tidak dapat melakukan PHK secara sepihak namun harus melalui perundingan

---

<sup>15)</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011, hlm. 94.

<sup>16)</sup> *Ibid*, hlm. 95.

terlebih dahulu. Dalam ketentuan Pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan menentukan bahwa:<sup>17)</sup>

- a. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- b. Dalam hal segala upaya yang telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja 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.
- c. 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.

Pengusaha dalam melakukan PHK terhadap pekerjanya harus memperhatikan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, termasuk didalamnya pemberian uang pesangon. Pesangon adalah uang kompensasi yang harus dibayar oleh perusahaan/pengusaha bila terjadi pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya. Mekanisme pemberian pesangon sendiri diatur dalam sejumlah peraturan dan kebijakan pemerintah. Seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan serta keputusan Menteri Tenaga Kerja RI, No.Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

Perlindungan hukum tenaga kerja adalah upaya yang dilakukan untuk mencegah adanya pelanggaran terhadap hak-hak dari pekerja yang

---

<sup>17)</sup> Rocky Marbun, *Op.Cit.*, hlm. 26.

diatur dalam peraturan perundang-undangan.<sup>18)</sup> Dalam beberapa pasal yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan memuat aturan mengenai perlindungan tenaga kerja diantaranya:

- a. Dalam Pasal 4 huruf c menentukan bahwa salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- b. Dalam Pasal 5 menentukan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
- c. Dalam Pasal 6 menentukan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- d. Dalam Pasal 86 ayat (1) menentukan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- e. Dalam Pasal 88 ayat (1) menentukan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Adapun maksud dan tujuan dari ketentuan pasal-pasal tersebut adalah untuk meningkatkan taraf kehidupan pekerja dan melindungi pekerja dari adanya kesewenang-wenangan tindakan pengusaha.<sup>19)</sup>

## **F. Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam suatu penelitian, terutama dalam penelitian yang hendak peneliti lakukan. Sehubungan dengan penulisan skripsi ini, peneliti menggunakan langkah-langkah penelitian sebagai berikut:

---

<sup>18)</sup> Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm. 166.

<sup>19)</sup> *Ibid*, hlm. 166.

## 1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan adalah cara yang akan digunakan peneliti untuk memahami fenomena-fenomena yang ada dalam suatu penelitian. Penelitian yang dilakukan peneliti adalah mengenai pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa pesangon dihubungkan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan jenis penelitian ilmu hukum normatif (yuridis normatif).

Penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.<sup>20)</sup>

Berdasarkan pendapat di atas, maka metode pendekatan dalam penelitian ini mengacu pada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang dalam hal ini berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa pesangon dihubungkan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

## 2. Spesifikasi Penelitian

Memperhatikan permasalahan dan tujuan penelitian studi ini, yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa pesangon dihubungkan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka dapat ditegaskan bahwa penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif analitis.

---

<sup>20)</sup> Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Rajawali Pers, Jakarta, 2001, hlm. 13-14.

Penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan dan menemukan bahan-bahan ketentuan hukum mengenai pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa pesangon dihubungkan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan gambaran deskriptif tersebut dilakukan analisis untuk memecahkan masalah, yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa pesangon dihubungkan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

### 3. Tahapan Penelitian

Tahap penelitian ini dilakukan dalam dua tahap yang bertujuan untuk mempermudah dalam pengelolaan data, yaitu:

#### a. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan literatur, baik berupa buku, laporan hasil penelitian orang lain. Menurut Soerjono Soekanto penelitian kepustakaan yaitu:<sup>21)</sup>

“Penelitian terhadap data sekunder, yang dengan teratur dan sistematis menyelenggarakan pengumpulan dan pengolahan bahan pustaka untuk disajikan dalam bentuk layanan yang bersifat edukatif, informatif, dan rekreatif, kepada masyarakat. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data sekunder yang maksudnya untuk mencari data yang dibutuhkan bagi penelitian, melalui literatur kepustakaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau buku-buku mengenai ilmu yang terkait dalam penelitian ini atau pendapat para ahli yang ada korelasinya dengan objek penelitian.”

---

<sup>21)</sup> Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Pers, Jakarta, 1985, hlm. 11.

Penelitian kepustakaan yang dilakukan peneliti ini dimaksudkan untuk mendapatkan data sekunder, yaitu:

1) Bahan Hukum Primer

Bahan-bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, terdiri dari beberapa peraturan perundang-undangan.

Bahan hukum primer yang digunakan oleh peneliti adalah:

- a) Undang-Undang Dasar 1945.
- b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- d) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- e) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Kep - 150 / men / 2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, berupa buku-buku yang ada hubungannya dengan penelitian ini, seperti hasil karya ilmiah dan hasil penelitian para pakar dibidang ilmu hukum.

### 3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier, yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum.

#### b. Penelitian Lapangan (Field Research)

Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan secara langsung yaitu dengan mencari data dari pihak yang ada hubungannya dengan penelitian ini untuk menghasilkan data primer. Penelitian lapangan tersebut dapat berupa dokumen, studi kasus, tabel maupun hasil wawancara, kemudian dikumpulkan lalu dianalisa dan diolah secara sistematis. Namun dalam penulisan skripsi ini, peneliti menggunakan penelitian lapangan berupa hasil wawancara mengenai pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa pesangon dihubungkan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan pihak-pihak yang berkompeten dibidang Hukum Ketenagakerjaan.

## 4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, penulis pada dasarnya melakukan penelitian mengenai data primer dan data sekunder. Dengan demikian ada dua kegiatan yang dilakukan dalam melaksanakan pengumpulan data ini, yaitu:

a. Studi Dokumen

Pengumpulan data dilakukan dengan cara studi kepustakaan yakni dengan mempelajari dan meneliti bahan-bahan hukum secara tertulis, peraturan perundang-undangan, dokumen-dokumen dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan materi yang diteliti.

b. Wawancara

Wawancara merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan jalan mengadakan komunikasi dengan sumber data. Wawancara merupakan cara langsung dalam memperoleh data primer yang diperlukan untuk penelitian dengan bertanya pada pihak yang berkaitan materi dan permasalahan yang diteliti.

## 5. Analisis Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dianalisis secara Yuridis Kualitatif dengan menggunakan data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan yaitu dengan mengadakan sistematisasi terhadap bahan-bahan hukum tertulis. Analisis data secara yuridis kualitatif adalah cara penelitian yang menghasilkan data yang bersifat deskriptif yang lebih menekankan pada aspek pemahaman secara mendalam terhadap suatu permasalahan.<sup>22)</sup>

---

<sup>22)</sup> Soerjono Soekanto, *Op.Cit*, hlm. 86.



Berdasarkan pengertian di atas, dalam menganalisis data dilakukan dengan metode yuridis kualitatif, artinya data yang diperoleh kemudian disusun secara kualitatif untuk mencapai kejelasan masalah yang dibahas dengan tidak menggunakan rumus matematika maupun data statistik.

#### **6. Lokasi Penelitian**

Pengadilan Negeri Hubungan Industrial/Tipikor Klas 1A Khusus Bandung yang beralamat di Jalan Surapati Nomor 47, Sadang Serang, Coblong, Kota Bandung.

**BAB II**

**TINJAUAN UMUM MENGENAI PEKERJA, TENAGA KERJA,  
PENGUSAHA, PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA, DAN  
PESANGON MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN  
2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

**A. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja**

**1. Pengertian Pekerja dan Tenaga Kerja**

Istilah pekerja muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman feodal atau jaman penjajahan Belanda.

Dahulu yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang pekerja “kasar” seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah belanda dahulu disebut dengan blue collar (berkerah biru), sedangkan orang-orang mengerjakan pekerjaan ‘halus’ seperti pegawai administrasi disebut dengan white collar (berkerah putih). Biasanya orang-orang yang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja di kantor dan juga orang-orang Belanda dan Timur Asing lainnya. Pemerintah Hindia belanda membedakan antara blue collar dan white collar ini semata-mata untuk memecah belah golongan Bumiputra dimana oleh pemerintah Belanda white collar dan blue collar memiliki kedudukan dan status yang berbeda.<sup>23)</sup>

Ada banyak definisi tentang pekerja, baik yang disampaikan oleh para ahli maupun oleh pemerintah yang dituangkan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Pengertian pekerja berbeda dengan pengertian tenaga kerja sebagaimana yang terdapat di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 angka 2 menentukan bahwa Tenaga kerja adalah, “Setiap orang yang

---

<sup>23)</sup> Heppy Indah Alamsari, *Tinjauan Tentang Status Pekerja Kontrak Berkaitan Dengan Perjanjian Kerja*, Bhuana Ilmu Populer, Jakarta, 2010, hlm. 7.

mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Sedangkan, dalam Pasal 1 angka 3 menentukan bahwa pekerja/buruh adalah, “Setiap orang yang bekerja dalam menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Diartikan bahwa pekerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan dan mendapatkan upah atau imbalan lain. Pekerjaan secara umum di definisikan sebagai sebuah kegiatan aktif yang dilakukan oleh manusia. Istilah pekerjaan digunakan untuk suatu tugas atau kerja yang menghasilkan sebuah karya yang bernilai imbalan dalam bentuk uang atau bentuk lainnya.

## **2. Pengertian Pengusaha**

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4 pemberi kerja adalah, “Orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Adanya istilah ‘perseorangan’ dalam pengertian pemberi kerja oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan ini tampaknya memberikan nuansa baru dalam ketenagakerjaan.

Menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;

- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Kutipan tersebut secara jelas memberikan pengertian pengusaha adalah orang, persekutuan, atau badan hukum yang mempunyai usaha milik sendiri. Untuk melancarkan perusahaannya tersebut pengusaha membutuhkan buruh atau tenaga kerja. Pengusaha mempunyai wewenang untuk memerintah ataupun menyuruh buruh atau tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan sehingga pengusaha ini dapat dikatakan sebagai majikan bagi buruh atau tenaga kerja yang ikut bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Lebih jauh Zaeni Asyhadie menjelaskan pengertian Pengusaha sebagai berikut:

Pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan) termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan).<sup>24)</sup>

Pengusaha adalah orang yang menjalankan kegiatan usaha baik usaha jual-beli, maupun usaha produksi yang tujuan utamanya adalah mendapatkan keuntungan dan menanggung resiko yang akan terjadi dalam kegiatan usahanya. Pengusaha merupakan seseorang yang melakukan kegiatan wirausaha yang mampu memasarkan, mengembangkan serta mampu mengatur jalannya usaha itu agar dapat bertahan lama dan dapat terus

---

<sup>24)</sup> Zaeni Asyhadie, *Op. Cit*, hlm.27

mengeluarkan ide-ide serta inovasi terbaru melalui perkembangan zaman.

### 3. Hak dan Kewajiban Pekerja

Hak adalah segala sesuatu yang harus didapatkan oleh setiap orang yang telah ada sejak lahir, bahkan dari dalam kandungan sekalipun. Hak-hak pekerja/buruh selalu melekat pada setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji.

Setiap pekerja/buruh memiliki hak-hak pada saat mereka di PHK oleh pengusaha baik yang tertera dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maupun menurut Undang-Undang terkait. Pekerja/buruh mempunyai hak-haknya diantaranya: Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Ganti Kerugian. Uang Pesangon adalah pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja. Uang Penghargaan Masa Kerja adalah uang penghargaan pengusaha kepada pekerja yang besarnya dikaitkan dengan lamanya masa kerja. Uang Ganti Kerugian adalah pemberian berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai pengganti dari hak-hak yang belum diambil seperti istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan ketempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan.<sup>25)</sup>

Kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa, yang seharusnya dilakukan oleh seorang karena kedudukan atau setausnya. Adapun kewajiban dari para pekerja adalah sebagai berikut:

- a. Wajib melakukan pekerjaan.  
Buruh atau pekerja wajib melakukan pekerjaan, melakukan pekerjaan adalah tugas dari utama pekerja yang harus

---

<sup>25)</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Rajawali Press, Jakarta, 2015, hlm. 135.

dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seijin pengusaha dapat diwakilkan.

- b. Wajib menaati aturan dan petunjuk pengusaha.  
Buruh dan pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk pengusaha, dalam melakukan pekerjaan buruh wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut. Buruh/pekerja dalam melakukan pekerjaannya wajib untuk selalu mematuhi peraturan perusahaan yang telah dibuat oleh pengusaha.
- c. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda.  
Jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi atau denda.<sup>26)</sup>

Alasan yang menyebabkan pekerja/buruh yang di-PHK tidak mendapatkan haknya diantaranya:

- a. Bagi pekerja kontrak yang mengundurkan diri karena masa kontrak berakhir, maka pekerja tersebut tidak mendapatkan uang pesangon sesuai dengan ketentuan Pasal 154 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, juga uang pisah tetapi berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan.
- b. Pekerja melakukan kesalahan berat, misalnya:
  - 1) Pekerja telah melakukan penipuan, pencurian, penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan.
  - 2) Pekerja memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
  - 3) Pekerja mabuk, minum-minuman keras, memakai atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat aktif lainnya dilingkungan kerja.
  - 4) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian dilingkungan kerja.
  - 5) Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau perusahaan dilingkungan kerja.

---

<sup>26)</sup> *Ibid.*, hlm. 66.

- 6) Membujuk teman sekerja atau perusahaan untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang.
- 7) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
- 8) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau perusahaan dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
- 9) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
- 10) Melakukan perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan yang diancam hukuman pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.<sup>27)</sup>

Pekerja yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan kesalahan berat hanya dapat memperoleh uang pengganti hak yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan atau perjanjian kerja bersama. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan tempat bekerja.

#### **4. Hak dan Kewajiban Pengusaha**

Suatu hubungan kerja maka sangat erat kaitannya dengan pekerja dan pemberi kerja ataupun pengusaha. Karena dalam suatu hubungan kerja akan ada dua pihak yang melakukan perjanjian kerja yang menimbulkan hak dan kewajiban dari masing pihak. Di atas telah dipaparkan tentang hak dan kewajiban tenaga kerja maka akan dibahas secara singkat pula tentang hak dan kewajiban para pemberi kerja ataupun pengusaha.

---

<sup>27)</sup> Adrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 57.

Hak pengusaha adalah suatu yang harus diberikan kepada pengusaha sebagai konsekuensi adanya tenaga kerja yang bekerja padanya atau karena kedudukannya sebagai pengusaha. Adapun hak-hak pengusaha adalah sebagai berikut:

- a. Pengusaha boleh menunda untuk pembayaran tunjangan sementara tidak mampu bekerja paling lama lima hari terhitung mulai dari kecelakaan kerja itu terjadi, jika buruh yang ditimpa kecelakaan tidak dengan perantara perusahaan atau kalau belum memperoleh surat keterangan dokter yang menerangkan, buruh tidak dapat bekerja karena ditimpa kecelakaan.
- b. Dapat memperhitungkan upah buruh selama sakit dengan suatu pembayaran yang diterima oleh buruh tersebut yang timbul dari suatu perundang-undangan atau peraturan perusahaan suatu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial ataupun suatu pertanggungan.
- c. Dapat menjatuhkan denda atas pelanggaran suatu hal apabila hal itu diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan.
- d. Dapat meminta ganti rugi kepada buruh, bila mana terjadi kerusakan barang atau kerugian lainnya baik milik perusahaan maupun milik pihak ketiga oleh buruh karena kesengajaan atau kelalaian.<sup>28)</sup>

Kewajiban pengusaha adalah suatu prestasi yang harus dilakukan oleh pengusaha, bagi kepentingan tenaga kerjanya.

Adapun kewajiban pengusaha itu sebagai berikut:

- a. Pasal 1601 huruf a KUH Perdata menyebutkan bahwa perjanjian perburuhan yang dibuat antara buruh/pekerja dengan majikan mengikat keduanya untuk suatu waktu tertentu. Oleh karena itu pengusaha wajib membayar upah kepada buruh/pekerja.
- b. Pasal 1601 huruf d KUH Perdata menyebutkan bahwa Pengusaha wajib menanggung biaya yang dikeluarkan dalam pembuatan membuat perjanjian kerja yang tertulis.
- c. Memperkerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan garis dan derajat kecacatannya.

---

<sup>28)</sup> Lalu Husni, *Op Cit*, hlm. 68.



- d. Pengusaha wajib memberikan/menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang pekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- e. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja sebagaimana dijelaskan Pasal 77 ayat (1) sampai dengan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- f. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.
- g. Pengusaha wajib memberikan kesempatan secukupnya kepada buruh/pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- h. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh orang) wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- i. Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh.
- j. Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.<sup>29)</sup>

Hubungan kerja harus ada keseimbangan antara pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak, sehingga hubungan kerja dapat berjalan harmonis. Dalam suatu hubungan kerja yang terjadi karena perjanjian kerja tidak akan selamanya terjalin.

## **B. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Pesangon**

### **1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja**

Berdasarkan ketentuan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Setiap hubungan

---

<sup>29)</sup> *Ibid.*, hlm. 70.

kerja diawali dengan kesepakatan perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dan pengusaha tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh pengusaha dengan serikat pekerja yang ada di perusahaannya.

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 25 yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah, "Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha."

Berdasarkan keterangan di atas maka dapat dijelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja yang juga dapat disebut dengan pemberhentian. Pemisahan memiliki pengertian sebagai sebuah pengakhiran hubungan kerja dengan alasan tertentu yang mengakibatkan berakhir hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan.

Adapun beberapa jenis pemutusan hubungan kerja yang diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Majikan/Pengusaha  
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.
- b. Pemutusan Hubungan Kerja Karena Perubahan Status, Penggabungan, Peleburan, atau Perubahan Kepemilikan Perusahaan  
Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan

hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4).

- c. Pemutusan Hubungan Kerja Karena Perusahaan Tutup Disebabkan Perusahaan Mengalami Kerugian Secara Terus Menerus

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

- d. Pemutusan Hubungan Kerja Karena Perusahaan Tutup Bukan Karena Mengalami Kerugian

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

- e. Pemutusan Hubungan Kerja Karena Perusahaan Pailit

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

- f. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Buruh/Pekerja

PHK oleh buruh dapat terjadi apabila buruh mengundurkan diri atau terdapat alasan yang mendesak yang mengakibatkan buruh minta di PHK. Pengunduran diri buruh dapat dianggap terjadi apabila buruh mangkir paling sedikit dalam waktu 5 hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara tertulis, tetapi pekerja tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan alat bukti yang sah.

g. Hubungan Kerja Putus demi Hukum

Selain diputuskan oleh majikan atau buruh, hubungan kerja juga dapat putus/ berakhir demi hukum, artinya hubungan kerja tersebut harus putus dengan sendirinya. Hubungan kerja putus demi hukum apabila:

- 1) Buruh/pekerja mengundurkan diri tanpa syarat atau karena memasuki usia pensiun;
- 2) Buruh/pekerja mengundurkan diri tanpa syarat atau karena memasuki usia pensiun;
- 3) Buruh/pekerja meninggal dunia;
- 4) Hubungan kerja/perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu dan waktu yang ditentukan itu telah berakhir/ lampau, jadi dengan selesainya suatu kontrak kerja, maka hubungan kerja putus dengan sendirinya.

h. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan ialah pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan perdata biasa atau permintaan yang bersangkutan berdasarkan alasan penting. Alasan penting adalah disamping alasan mendesak juga karena perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon atau perubahan keadaan dimana pekerjaan yang dilakukan sedemikian rupa sifatnya, sehingga adalah layak untuk memutuskan hubungan kerja.<sup>30)</sup>

## 2. Pengertian Pesangon

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Kep-150/Men/2000, pesangon atau disebut juga uang pesangon merupakan pembayaran uang dari pemberi kerja (pengusaha) kepada karyawan (pekerja) sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja. Besarnya uang pesangon yang diberikan pada umumnya dikaitkan dengan upah bulanan yang diterima. Jumlah ini dapat juga ditambahkan dengan komponen lain seperti tunjangan cuti, tunjangan asuransi kesehatan karyawan, nilai opsi saham atau

---

<sup>30)</sup> Lalu Husni, *Op. Cit.* hlm. 131-135.

tunjangan lainnya yang sudah umum dan merupakan hak karyawan di perusahaan tersebut.

Uang pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada buruh atau pekerja sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja buruh atau pekerja.<sup>31)</sup>

Pengaturan mengenai pesangon di Indonesia didasarkan atas Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal pesangon yang diatur dalam undang-undang adalah mengenai:

- a. Dasar perhitungan uang pesangon.
- b. Rumusan uang pesangon yang dibayarkan.
- c. Komponen uang pesangon.
- d. Kondisi yang mendasari perhitungan dan pembayaran uang pesangon.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Pasal 1 angka 4 Nomor 68 Tahun 2009, pesangon merupakan penghasilan yang dibayarkan oleh pemberi kerja termasuk Pengelola Dana Pesangon Tenaga Kerja kepada pegawai, dengan nama dan dalam bentuk apapun, sehubungan dengan berakhirnya masa kerja atau terjadi pemutusan hubungan kerja, termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

### **C. Hubungan Hukum Antara Pekerja dan Pengusaha**

Lahirnya hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja didasari oleh suatu perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan,

---

<sup>31)</sup> *Ibid.*, hlm. 207.

upah dan perintah.<sup>32)</sup> Hubungan kerja menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Perjanjian yang sedemikian itu disebut perjanjian kerja. Istilah perjanjian kerja menyatakan bahwa perjanjian ini mengenai kerja, yakni dengan adanya perjanjian kerja timbul kewajiban suatu pihak untuk bekerja, jadi berlainan dengan peraturan ketenagakerjaan yang tidak menimbulkan hak atas dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan, tetapi memuat tentang syarat-syarat ketenagakerjaan.

Adanya pekerja/buruh ialah hanya jika ia bekerja di bawah pimpinan pihak lainnya dan adanya pengusaha hanya, jika dia memimpin pekerjaan yang dilakukan oleh pihak kesatu. Hubungan pekerja/buruh dan pengusaha tidak juga terdapat pada perjanjian pemborongan pekerjaan, yang ditujukan kepada hasil pekerjaan. Bedanya perjanjian pemborongan pekerjaan dengan perjanjian melakukan pekerjaan tertentu ialah bahwa perjanjian ini tidak melihat hasil yang dicapai. Jika yang berobat itu, tidak menjadi sembuh bahkan akhirnya misalnya meninggal dunia, namun dokter itu telah memenuhi kewajibannya menurut perjanjian.

Hubungan kerja yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan

---

<sup>32)</sup> Farianto & Darmanto, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam perkara PHI tentang Pemutusan Hubungan Kerja Disertai Ulasan Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009, hlm 3.

pengusaha, di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan di mana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Perjanjian yang sedemikian itu disebut perjanjian kerja. Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.

Diketahui bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hukum yang lahir atau ada setelah adanya perjanjian kerja yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Perjanjian kerja dibuat oleh pengusaha dengan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang ada pada perusahaan. Demikian juga perjanjian kerja tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.