



SKRIPSI
PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PARIWISATA
LOKAL YANG DI PHK
STUDI DI PT. BRIIX FINANCIAL TECHNOLOGY DESA KUTA
KABUPATEN LOMBOK TENGAH

OLEH :

MUHAMAD SARJAN
2020F1A226S

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
MATARAM
2024

LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PARIWISATA
LOKAL YANG DI PHK
STUDI DI PT. BRIIX FINANCIAL TECHNOLOGY DESA KUTA
KABUPATEN LOMBOK TENGAH**

OLEH :

**MUHAMAD SARJAN
2020F1A226S**

Pembimbing Pertama

Pembimbing Kedua



Dr. Usman Munir S.H.,M.H

NIDN : 0804118201



Edi Yanto S.H.,M.H

NIDN : 0809058503

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

**SKRIPSI INI TELAH DISEMINARKAN DAN DIUJI OLEH TIM
PENGUJI PADA TANGGAL**

Oleh:

DEWAN PENGUJI

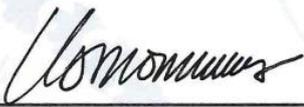
Ketua,

Imawanto, S.H.,M.Sy
NIDN : 0825038101


(_____)

Anggota I,

Dr Usman Munir, S.H.,MH
NIDN : 0804118201


(_____)

Anggota II,

Edi Yanto, SH.,MH
NIDN : 0809058503


(_____)

Mengetahui

Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Mataram

Dekan :



Dr. Hilman Syahril Haq, S.H., LL.M
NIDN : 0822098301

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS

Dengan ini saya menyatakan :

1. Skripsi yang berjudul :

“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pariwisata Lokal Yang Di PHK Studi Di PT. Briix Financial Technolgy Desa Kuta Kabupaten Lombok Tengah” ini merupakan hasil karya tulis asli yang saya ajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram.

2. Semua sumber yang saya gunakan dalam penulisan skripsi tersebut telah saya cantumkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram.

3. Jika dikemudian hari terbukti bahwa karya tulis saya tersebut bukan hasil karya tulis asli saya atau hasil jiplakan dari orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang berlaku di Progran Studi Hukum, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.

Mataram, 30 Januari 2024

Yang Membuat Pernyataan



Muhamad Sarjan
NIM : 2020F1A226S



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT**

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : perpustakaan@ummat.ac.id

**SURAT PERNYATAAN BEBAS
PLAGIARISME**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MUHAMAD SARJAN
 NIM : 2020 PIA 2265
 Tempat/Tgl Lahir : Karangas Bima / 3 Oktober 1985
 Program Studi : Hukum
 Fakultas : Hukum
 No. Hp : 081353243757
 Email : muhamad.sarjan@gmail.com

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi/KTI/Tesis* saya yang berjudul :

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PARIWISATA LOKAL
YANG DI PHK STUDI DI PT. BRILX FINANCIAL TECHNOLOGY
DESA KUTA KABUPATEN LOMBOK TENGAH.

Bebas dari Plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain. 48%

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari Skripsi/KTI/Tesis* tersebut terdapat indikasi plagiarisme atau bagian dari karya ilmiah milik orang lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dan disebutkan sumber secara lengkap dalam daftar pustaka, saya **bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum** sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Mataram.

Demikain surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun dan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Mataram, 12 FEBRUARI 2024

Penulis



MUHAMAD SARJAN
NIM. 2020 PIA 2265

Mengetahui,
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT



Iskandar, S.Sos.,M.A.
NIDN. 0802048904



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT**

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : perpustakaan@ummat.ac.id

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MUHAMAD SARJAN
 NIM : 2020FIA2265
 Tempat/Tgl Lahir : Karangas Bima . 3 oktober 1985
 Program Studi : Hukum
 Fakultas : Hukum
 No. Hp/Email : 081353243757 / muhamadsarjan@gmail.com
 Jenis Penelitian : Skripsi KTI Tesis

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama *tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta* atas karya ilmiah saya berjudul:

.....
 PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PARIWISATA LOKAL YANG
 DI PKH STUDI DI P.T. BRUX FINANCIAL TECHNOLOGY DESA KUTA
 KABUPATEN LOMBOK TENGAH

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Mataram, 12 FEBRUARI 2024

Penulis



MUHAMAD SARJAN
 NIM. 2020FIA2265

Mengetahui,

Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT

Iskandar, S.Sos., M.A.
 NIDN. 0802048904

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Yesterday I Was Clever, So I Wanted To Change The World, Today I Was Wise,
So I Am Changing Myself”*

(Jalal ad-Din Muhammad Rumi)

Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya, Hj. Nurmi H. Karim S. Pd, dan Drs. H. Zakariah H. M. Sidik, selesailah sudah janji saya untuk menyelesaikan sarjana seperti yang orang tua saya harapkan, ini adalah hadiah terbesar bagi saya di umur yang mendekati kepala empat, bagi saya ini adalah *achievement* terbesar saya dan membuka begitu banyak kesempatan kedepannya, ini juga merupakan contoh bagi anak-anak saya, Muhammad Prodigy Al Fathir, Maryam Zuyiinna Azzahra dan Muhammad Zulfandi Algifhari bahwa kita akan mampu mendapatkan segala keinginan kita dengan dedikasi, kerja keras dan determinasi.

Skripsi ini juga saya persembahkan kepada istri tercinta Muksinah M.Pd, karena atas cinta, kasih sayang, dan doanya lah saya mampu menyelesaikan salah satu ujian dan tugas terberat dalam karir akademik saya dan insya Allah ini akan menjadi pintu yang akan membuka pintu-pintu lainnya.

Aamiinn Aamiinn Ya Rabbal Alamin.

Mataram, 29 Januari 2024

Peneliti

Muhamad Sarjan

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT. Yang telah memberikan Rahmat nikmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pariwisata Lokal Yang Di PHK Studi Di PT. Briix Financial Technolgy Desa Kuta Kabupaten Lombok Tengah”. Sholawat serta salam tidak lupa pula disampaikan kepada junjungan alam Nabi Muhammad SAW. Yang telah membawa kita dari zaman kegelapan menuju alam yang terang benderang ini. Proposal skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan atau melaksanakan penelitian pada program S-1 Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dan membantu sehingga penyusunan proposal skripsi ini dapat berjalan lancar selama penyusunan. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada :

1. Bapak Drs. Abdul Wahab, M.A, Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Bapak Dr. Hilman Syahrial Haq, S.H., LL.M, Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.
3. Bapak Dr Usman Munir, S.H.,M.H, selaku Dosen Pembimbing 1.
4. Bapak Edi Yanto, S.H.,M.H, selaku Dosen Pembimbing 2.
5. Semua dosen dan tenaga kependidikan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.

6. Ibu Hj. Nurmi H.Karim S.Pd, Drs. H. Zakariah H. M. Sidik selaku orang tua yang tidak pernah berhenti berdoa dan selalu memberikan semangat, sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal skripsi ini.
7. Ibu Zubaidah S.Pd, Alm. Bapak M.Rum S,Pd Selaku kedua mertua yang selalu mendoakan dan memberikan semangat untuk menjadi yang terbaik bagi anak-anak kami.
8. Muknisah M. Rum M.Pd selaku istri tercinta dan anak-anakku Muhammad Prodigy Alfathir, Maryam Zuyyinna Azzahra, Muhammad Zulfandhy Alghifary yang selalu setia mendukung serta tak hentinya berdo'a sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal skripsi ini.
9. Semua teman-teman, sahabat yang telah mendukung serta menyemangati peneliti, sehingga proposal skripsi ini dapat terselesaikan.

Peneliti menyadari proposal skripsi ini tidak luput dari salah dan kekurangan, oleh karena itu diharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan tulisan sehingga proposal skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi bidang hukum dan bisa dikembangkan lagi lebih lanjut.

Mataram, 30 Januari 2024

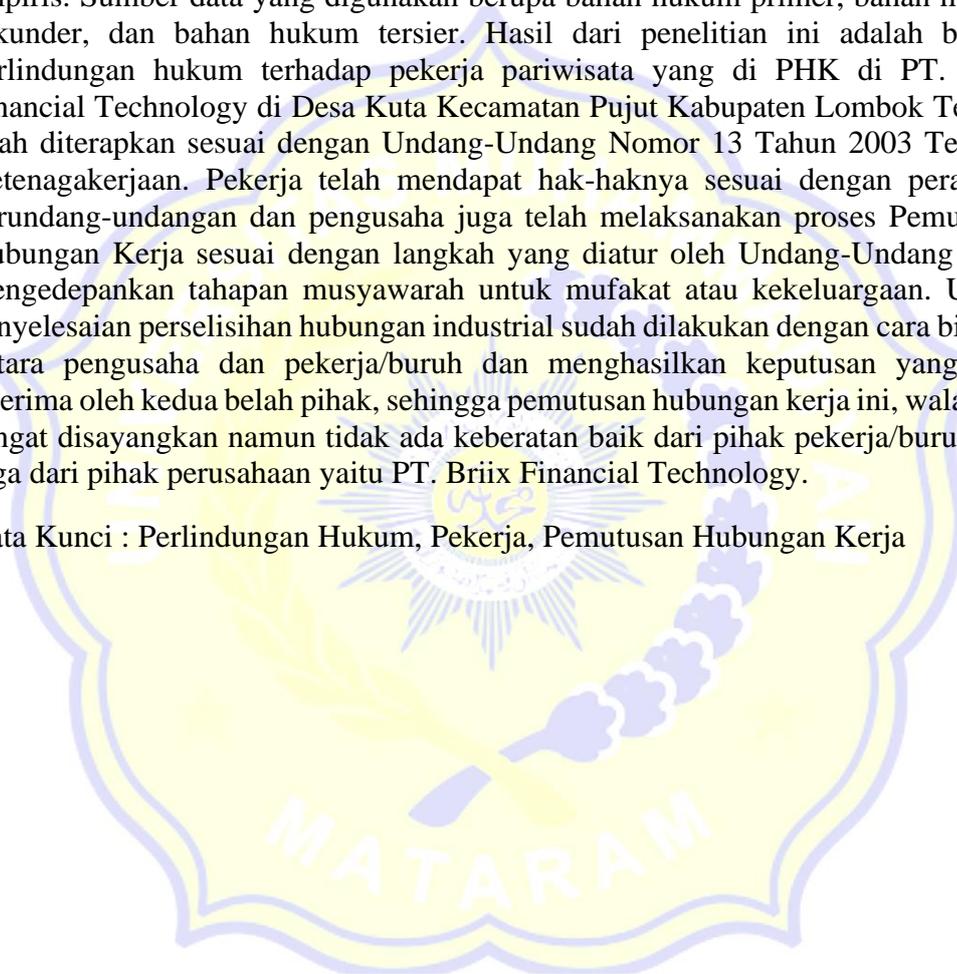
Peneliti

Muhamad Sarjan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak di PT. Briix Financial Technology Desa Kuta Lombok Tengah berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan untuk mengetahui bagaimana upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap pekerja yang di PHK di PT. Briix Financial Technology Desa Kuta Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah. Metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah normatif empiris. Sumber data yang digunakan berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Hasil dari penelitian ini adalah bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja pariwisata yang di PHK di PT. Briix Financial Technology di Desa Kuta Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah telah diterapkan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pekerja telah mendapat hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan pengusaha juga telah melaksanakan proses Pemutusan Hubungan Kerja sesuai dengan langkah yang diatur oleh Undang-Undang yaitu mengedepankan tahapan musyawarah untuk mufakat atau kekeluargaan. Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial sudah dilakukan dengan cara bipartit antara pengusaha dan pekerja/buruh dan menghasilkan keputusan yang bisa diterima oleh kedua belah pihak, sehingga pemutusan hubungan kerja ini, walaupun sangat disayangkan namun tidak ada keberatan baik dari pihak pekerja/buruh dan juga dari pihak perusahaan yaitu PT. Briix Financial Technology.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Pekerja, Pemutusan Hubungan Kerja



ABSTRACT

This study aims to determine how the form of legal protection for workers who experience unilateral termination of employment at PT Briix Financial Technology Kuta Village Central Lombok based on Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and to find out how efforts to resolve industrial relations disputes against workers who are laid off at PT Briix Financial Technology Kuta Village Pujut District Central Lombok Regency. The research methodology employed in this study is normative empirical. The utilized data sources consist of primary legal resources, secondary legal materials, and tertiary legal materials. The findings of this study indicate that the legal safeguards for tourism employees who are terminated at PT Briix Financial Technology in Kuta Village, Pujut District, Central Lombok Regency, have been applied in compliance with Law Number 13 of 2003 on Manpower. Workers have been granted their entitlements in compliance with legal provisions. At the same time, employers have also followed the prescribed procedures for terminating employment relationships, which involve prioritizing the stages of deliberation for consensus or familial ties. Efforts to resolve industrial relations disputes have been carried out in a bipartite manner between employers and workers/labourers and produce decisions that can be accepted by both parties so that this termination of employment, although very unfortunate, there are no objections from both the workers/labourers and also from the company, PT. Briix Financial Technology.

Keywords: *Legal Protection, Workers, Termination of Employment*

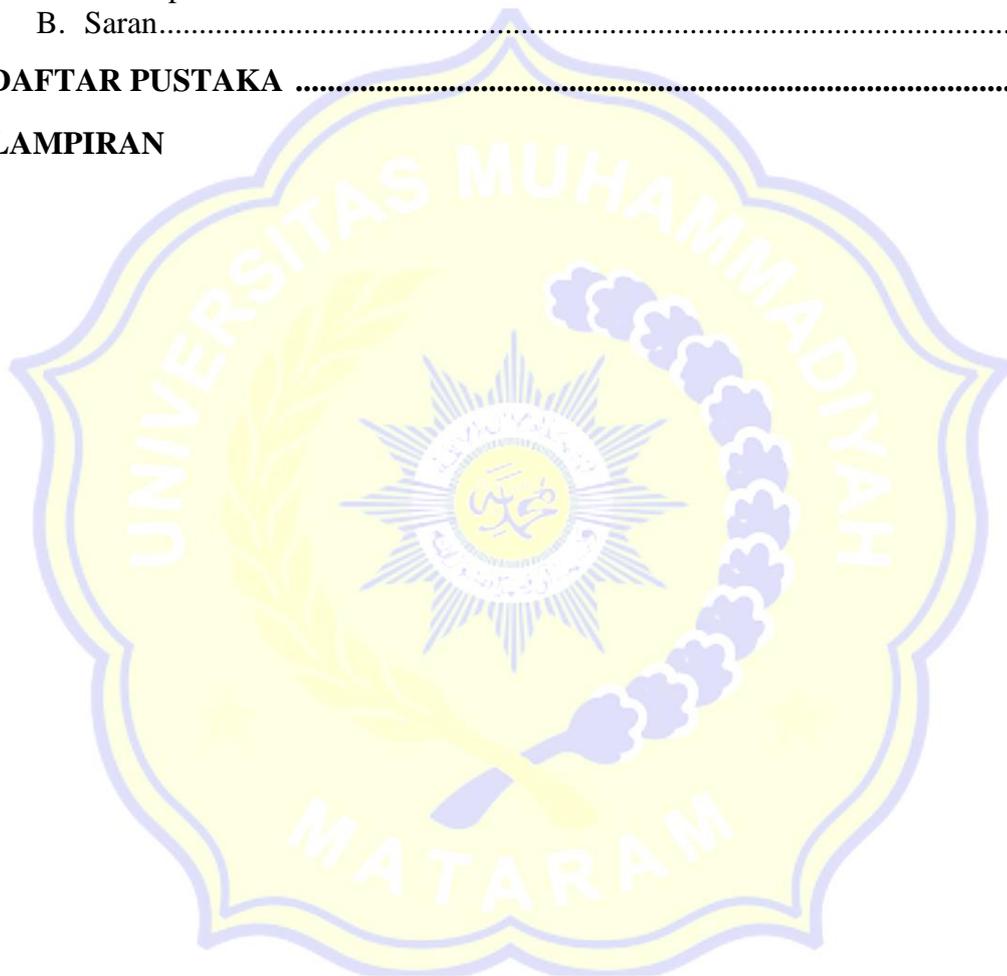
MENGESAHKAN
SALINAN FOTO COPY SESUAI ASLINYA
MATA RAM



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1. Tujuan Penelitian	8
2. Manfaat Penelitian	8
D. Keaslian Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum	12
1. Pengertian Perlindungan Hukum	12
2. Bentuk Perlindungan Hukum	13
B. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan	14
1. Pengertian Ketenagakerjaan	14
2. Pengertian Pekerja, Pengusaha, dan Perusahaan	16
3. Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pemberi Kerja	18
C. Tinjauan Umum tentang Pemutusan Hubungan Kerja	23
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja.....	23
2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja	27
3. Hak-hak Pekerja yang di PHK	32
D. Tinjauan Umum Tentang Perselisihan Hubungan Industrial	33
1. Pengertian Hubungan Industrial	33
2. Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial	34
3. Bentuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	36
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Jenis Penelitian	39
B. Metode Pendekatan	39
C. Jenis dan Sumber Bahan Hukum	39
D. Teknik dan Alat Pengumpulan Bahan Hukum	41
E. Analisis Bahan Hukum.....	42

BAB IV PEMBAHASAN.....	43
A. Tinjauan Umum PT. Briix Financial Technology	43
1. Profil Singkat PT. Briix Financial Technology	43
2. Struktur Organisasi	45
B. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang di PHK	48
C. Upaya dan Hambatan dalam Perlindungan Pekerja yang di PHK	61
BAB V PENUTUP.....	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sesuai dengan kodratnya, manusia diciptakan oleh Tuhan Yang Maha Pengasih untuk hidup bersama dengan manusia lainnya (bermasyarakat). Dalam hidup bermasyarakat ini mereka saling menjalin hubungan, yang apabila diteliti jumlah dan sifatnya, tidak terhingga banyaknya.¹

Semakin berkembangnya ilmu pengetahuan, menghasilkan banyak efek terhadap kehidupan manusia. Banyaknya kebutuhan manusia membawa dampak langsung terhadap diperlukannya lapangan pekerjaan untuk bisa memenuhi kebutuhan tersebut, dan hal inilah yang kemudian mendorong munculnya Hukum Ketenagakerjaan di dunia.

Hukum Ketenagakerjaan pertama kali muncul di Eropa sebagai reaksi atas revolusi industri. Revolusi Industri adalah perubahan fundamental antara tahun 1750 – 1850 dalam proses memproduksi pakaian, besi, baja dan barang-barang pabrik lainnya.² Dimana terjadinya perubahan secara besar-besaran dalam sistem produksi dari cara tradisional menggunakan tangan yang kemudian digantikan oleh mesin.

Negara Kesatuan Republik Indonesia merupakan Negara Hukum yang mendeklarasikan diri sejak tanggal 17 Agustus 1945. Preambule Undang-Undang Dasar 1945 pada Alinea Ke-empat menyatakan bahwa Pemerintah

¹ Retnowulan Sutantio, Iskandar Oeripkartawinata, *Hukum Acara Perdata Dalam Teori dan Praktek*, CV. Mandar maju. Maret 2009

² Redaksi LBH Yogyakarta, *Buruh dan Kontemplasi Sejarah Eropa*, 29 Mei 2012

Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan keamanan dan keadilan sosial.³

Inti dari alinea keempat tersebut bahwa pemerintah Negara Republik Indonesia mempunyai kewajiban melindungi segenap bangsa Indonesia baik dalam hal keamanan secara fisik, mental, maupun kesejahteraan. Salah satu bentuk nyata perwujudan alinea keempat tersebut dituangkan dalam Pasal 28 Huruf (d) Angka 2 Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi : “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.⁴

Bentuk implementasi daripada Pasal 28 Huruf (d) Angka 2 Undang Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia 1945, Pemerintah kemudian mengeluarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 dan disahkan menjadi Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 atau yang dikenal sebagai Undang-undang Cipta Kerja. Undang-undang Cipta Kerja yang baru disahkan masih menuai banyak kontroversi dan masih banyak perbaikan-perbaikan yang harus dilakukan. Namun secara umum undang-undang tersebut sudah mewakili dan memberikan perlindungan hukum bagi pekerja-pekerja Indonesia baik domestik maupun pekerja Indonesia di luar negeri.

³ Undang Undang Dasar Republik Indonesia Alinea ke IV

⁴ *Ibid*

Negara Kesatuan Republik Indonesia merupakan negara dengan jumlah pekerja aktif sebanyak 147,71 Juta Jiwa dengan tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) sebesar 68,63 % dari jumlah penduduk usia kerja. Selain dari pada itu Indonesia juga memiliki Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5.45 %.⁵ Hal ini menjadi sebuah potensi untuk meningkatkan jumlah produksi sekaligus menjadi sebuah tantangan untuk menciptakan hubungan antara pekerja dan perusahaan menjadi sebuah simbiosis yang saling menguntungkan. Ini tidak lepas dari peran pemerintah untuk menciptakan aturan-aturan yang sehat yang bisa menaungi kepentingan kedua belah pihak, baik pekerja maupun pemberi kerja atau pengusaha.

Sektor pariwisata merupakan sektor yang paling berimbas terhadap Covid-19, hampir seluruh perkerja pariwisata Indonesia sebesar 22,89 juta orang pada tahun 2022 mengalami akibat dari Covid-19 baik secara langsung maupun tidak langsung. Beberapa jenis pekerja pariwisata tersebut antara lain pekerja hotel, pegawai transportasi, pemandu wisata, pekerja restoran, pekerja penukaran uang asing dan lain sebagainya.

Jumlah tenaga kerja di NTB sendiri setiap tahun bertambah sekitar 50 ribu orang lebih, dan walaupun pada tahun 2022 ada 47 kasus PHK dengan jumlah tenaga kerja yang terkena PHK sebanyak 64 tenaga kerja.⁶ Pariwisata di Provinsi Nusa Tenggara Barat merupakan penghasil devisa terbesar dalam sektor pariwisata yang dalam kurun waktu selama tahun 2023 saja sudah

⁵ Badan Pusat Statistik, *Rilis data Online 6 November 2023*, www.bps.go.id

⁶ Disnakertrans.ntbprov.go.id, *Disnakertrans NTB ajak DUDI dan para pekerjaantisipasi ancaman krisis global, 16 Februari 2023*.

mencapai 10 triliun rupiah yang sebagian besar dihasilkan di Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Mandalika di Kabupaten Lombok Tengah dan sekitarnya, lokasi lain yang juga memberikan dampak yang signifikan antara lain juga berasal dari tiga Gili yaitu Gili Air, Gili Meno, dan Gili Trawangan di Kecamatan Pemenang Kabupaten Lombok Utara serta di lokasi-lokasi lain di wilayah hukum Provinsi Nusa Tenggara Barat.⁷

Keberadaan Sirkuit Mandalika sebagai objek vital nasional merupakan dorongan terbesar bagi Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah untuk memaksimalkan potensi pariwisata yang dimiliki. Selain dari pada itu, Kabupaten Lombok Tengah memiliki beberapa titik pariwisata antara lain Pantai Kuta yang berada di Desa Kuta Kecamatan Pujut, Pantai Selong Belanak yang berada di Desa Selong Belanak Kecamatan Praya Barat dan Pantai Torok yang berada di Dusun Torok Ai Beliq desa Montong Ajan Kecamatan Praya Barat Daya dengan Desa Kuta sebagai penyumbang terbesar devisa dari sektor pariwisata.

Semakin banyaknya wisatawan yang berkunjung ke Desa Kuta membuat kebutuhan akan fasilitas penunjang pariwisata semakin bertebaran, fasilitas-fasilitas tersebut antara lain kamar hotel dan penginapan baik berbintang maupun tidak, restaurant dan warung, serta mode transportasi baik online maupun offline terus berkembang, bahkan pemerintah desa Kuta sendiri mencatat adanya peningkatan yang signifikan baik dalam hal angka kunjungan maupun jumlah

⁷ Badan Pusat Statistik, *Rilis data Online 6 November 2023*, www.bps.go.id

transaksi yang terjadi di wilayah hukum di Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah.

Kehadiran investor pada suatu daerah dalam mengakomodasi tenaga kerja local terkadang sering terkendala kemampuan tenaga kerja local atau *skill* yang kurang memadai, sehingga terpaksa para investor menghadirkan tenaga kerja dari luar karena kemampuan yang mereka miliki. Sungguh ironis memang, dan inilah pekerjaan pemerintah daerah untuk memastikan masyarakat mendapatkan kesejahteraan atau manfaat dari investasi di daerahnya dengan penyediaan kebutuhan industry pariwisata dari masyarakat lokal.⁸

Dengan semakin berkembangnya suatu daerah, maka persaingan untuk mendapatkan pekerjaan juga menjadi sebuah efek yang tidak bisa dihindari, salah satu efek positif antara lain semakin tingginya nilai jual pekerja berpengalaman dikarenakan tingginya kebutuhan untuk pekerja berkeahlian atau *Skilled Workers*, namun hal ini juga berdampak terhadap semakin mudahnya pekerja untuk diberhentikan dikarenakan kurangnya kemampuan pekerja tersebut. Inilah salah satu sebab terjadinya pemutusan hubungan kerja yang didasari ketidakpahaman dalam menyikapi perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama, termasuk hak dan upah pekerja. Sering terjadi perselisihan antara pemberi kerja dan penerima kerja yang mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja yang bisa berimbas kepada perselisihan hubungan industri.⁹

⁸ Usman Munir, *Konsep Kebijakan Pariwisata Berbasis Kerakyatan*, Media Keadilan, Jurnal Ilmu Hukum, Volume 13 Nomor 2 Oktober 2020.

⁹ Surip Priatmojo, *Analisis Hukum Putusan Putusan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr*, Skripsi Program studi Ilmu Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram 2023

Banyak masalah perselisihan keternagakerjaan yang selama ini terjadi jarang bahkan tidak naik ke ranah publik, dikarenakan adanya ketakutan baik dari segi perusahaan maupun terhadap nama baik pekerja itu sendiri yang bisa menyebabkan pekerja itu kemudian dimasukkan dalam daftar hitam atau *blacklisted*, bukan hanya di perusahaan tersebut bahkan di area dimana tempat kerja sebelumnya berada. Contoh kasus yang cukup terkenal adalah Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Mataram antara Erwin Taufik sebagai penggugat melawan PT. ARCS House Jambuluwuk Hotel & Resort / Jambuluwuk Oceano Gili Terawangan sebagai tergugat berdasarkan Putusan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr.¹⁰

Pekerja yang dalam hal ini selalu dalam posisi yang lebih lemah membutuhkan perlindungan hukum yang jelas, karena dampak yang ditimbulkan oleh pemutusan hubungan kerja sangatlah massif dan sistematis, baik dari status sosial dan juga terhadap keberlangsungan hidup keluarga dan anak-anaknya. Dalam skala yang lebih luas, dapat merambat kedalam masalah pengangguran dan kriminalitas.

Apa yang disebutkan sebelumnya tentu saja bertolak belakang dan tidak sejalan dengan tujuan pendirian Republik Indonesia yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 27 Ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan

¹⁰ *Ibid.*

bahwa “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.¹¹

Menurut Imam Soepomo, pemutusan hubungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap buruh dan keluarganya. Ia berpendapat bahwa pemutusan hubungan kerja bukan hanya sebagai akhir, melainkan juga sebagai awal dari segala akhir. Hal ini mengartikan bahwa pemutusan hubungan kerja berarti berakhirnya pekerjaan, pendapatan untuk memenuhi kebutuhan keluarga, serta kesempatan untuk memberikan pendidikan kepada anak-anak dan hal-hal lainnya.¹²

Pemutusan hubungan kerja adalah sebuah hal yang tak terhindarkan dalam dunia ketenagakerjaan. Namun, kita perlu menyadari betapa pentingnya menjaga keselamatan para pekerja dalam menjalankan tugas mereka, baik bagi perusahaan, pemerintah, maupun masyarakat. Oleh karena itu, perlu ada pemikiran yang matang untuk melindungi keselamatan para pekerja dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Oleh sebab itu, Peneliti mengangkat ide untuk melakukan studi terkait perlindungan hukum terhadap pekerja pariwisata lokal yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja sepihak dengan mengambil *sampling* di PT. Briix Financial Technology Desa Kuta Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah.

¹¹Ayu Ratna Hari Putri, Sonhaji, Solechan, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Terkena Hubungan Kerja Akibat Efisiensi Perusahaan* Jurnal Program Studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro, Volume 5, Nomor 2, Tahun 2016.

¹² *Ibid.*

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak di PT. Briix Financial Technology Desa Kuta Lombok Tengah berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2023 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana upaya dan hambatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap pekerja yang di PHK di PT. Briix Financial Technology Desa Kuta Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja di Desa Kuta Lombok Tengah khususnya yang bekerja di PT. Briix Financial Technology yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak.
- b. Untuk mengetahui upaya dan hambatan dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja sepihak di PT. Briix Financial Technology Desa Kuta Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, yaitu :

- a. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan rujukan sebagai upaya dalam pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang perdata khususnya dalam bidang ketenagakerjaan.

b. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih luas kepada Ilmu Hukum, terutama dalam bidang Hukum Ketenagakerjaan. Lebih spesifik lagi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

c. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan agar dapat dijadikan bahan rujukan bagi akademisi/praktisi hukum ketenagakerjaan dalam menyelesaikan kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan.

D. Keaslian Penelitian

1	<p>Judul Penelitian</p> <p>“Analisis Hukum Putusan Perkara Nomor 14/PDT.SUS-PHI/2019/PN Mataram Tentang pemutusan Kerja Sepihak”; Surip Priatmojo,2023, Universitas Muhammadiyah Mataram.¹³</p>
	<p>Rumusan Masalah</p> <p>1. Apa yang menjadi dasar gugatan penggugat terhadap tergugatdalam perkara Nomor 14/Pdt.sus.PHI/2019/PN Mataram tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak ?</p> <p>2. Apa dasar pertimbangan hakim terhadap Putusan perkara Nomor 14/Pdt.sus.PHI/2019/PN Mataram tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak ?</p>
	<p>Metode Penelitian</p> <p>Peneliti melakukan penelitian dengan metode penelitian normatif dengan pendekatan perundang-undangan.</p>
	<p>Persamaan</p> <p>Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah keduanya sama-sama melakukan penelitian tentang pemutusan hubungan kerja sepihak.</p>
	<p>Perbedaan</p> <p>Perbedaan pertama, metode penelitian sekarang menggunakan metode normatif empiris. Penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian normatif. Perbedaan kedua terletak pada lokasi penelitian, lokasi penelitian terdahulu berada di Pengadilan Negeri Mataram, sedangkan penelitian sekarang berada di Desa Kuta Lombok Tengah. Perbedaan terakhir berada pada kompleksitas penelitian, penelitian terdahulu tertuju pada dasar gugatan dan juga dasar pertimbangan hakim, sedangkan poenelitian sekarang tertuju pada perlindungan hukum terhadap pekerja pariwisata yang di PHK sepihak.</p>

¹³ Surip Priatmojo, *Analisis Hukum Putusan Putusan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr*, Skripsi Program studi Ilmu Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram 2023

2	Judul Penelitian
	Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan Kepada Pekerja, Sari Simanjuntak, 2015, Universitas Medan Area UMA. ¹⁴
	Rumusan Masalah
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana upaya pemerintah dan perusahaan terhadap PHK karyawan? 2. Apakah yang menjadi pertimbangan Hakim dalam memutuskan sengketa PHK sepihak oleh perusahaan (Putusan Nomor 36/G/2014/PHI.Mdn)?
	Metode Penelitian
	Peneliti melakukan penelitian ini dengan Metode Normatif empiris dan dengan pendekatan Deskriptif Analisis.
	Persamaan
	Persamaan pertama adalah, penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang keduanya sama-sama melakukan penelitian tentang pemutusan hubungan kerja sepihak. Persamaan kedua terletak pada metode penelitian dengan menggunakan analisa normatif empiris.
	Perbedaan
	Perbedaan pertama adalah lokasi penelitian, penelitian terdahulu dilakukan di Pengadilan Negeri Medan, sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Desa Kuta Lombok Tengah. Perbedaan kedua terletak pada kompleksitas penelitian penelitian terdahulu memfokuskan terhadap pertimbangan hakim dalam memutuskan sengketa. Sedangkan penelitian ini bertujuan untuk melihat dan mengetahui bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK di Desa Kuta Lombok Tengah

¹⁴ Sari Simanjuntak, *Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan Kepada Pekerja*, Universitas Medan Area UMA, 2015.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Pada hakikatnya, perlindungan hukum merupakan bentuk proteksi terhadap martabat dan harkat manusia, sekaligus pengakuan terhadap hak-hak asasi yang dimiliki oleh subjek hukum, sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Perlindungan ini tidak dilakukan secara serampangan, melainkan melalui himpunan peraturan atau norma yang bertujuan untuk melindungi suatu entitas dari entitas lainnya.¹⁵

Di Indonesia, perlindungan hukum yang dimaksud selalu didasarkan pada Pancasila sebagai landasan ideologis, sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 28 D Ayat 3 UUD NRI 1945, yang mana pasal tersebut menyatakan bahwasanya : “Setiap warga negara memiliki Hak untuk bekerja dan mendapat imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Meskipun konsep perumusannya terinspirasi oleh pemikiran-pemikiran dunia barat dengan penekanan pada perlindungan hak-hak asasi manusia, namun secara sederhana, konsep perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia tetap berfokus pada perlindungan terhadap harkat dan

¹⁵ Hadjon, Philipus, *Perlindungan Hukum bagi Masyarakat Indonesia*, Gadjah Mada University press, 1983.

martabat kaum pekerja, termasuk hak-hak kemanusiaannya, baik dalam konteks individual maupun sebagai entitas "pekerja".¹⁶

Dalam relasi antara buruh/pekerja dan pengusaha, terdapat penerapan hukum otonomi dan heteronomi. Kehadiran hukum otonomi dan heteronomi ini menciptakan karakteristik hukum perburuhan yang bersifat privat dan publik. Hukum perburuhan bersifat privat, yang berarti mengatur hubungan antara buruh dan pengusaha dimana keduanya bebas untuk menentukan bentuk dan substansi hubungan kerja mereka. Di sisi lain, bersifat hukum publik menandakan adanya peraturan hukum yang bersifat memaksa, yang harus diikuti oleh pengusaha dan buruh dalam segala aspek hubungan mereka sebelum, selama, dan setelah masa kerja.¹⁷

2. Bentuk Perlindungan Hukum

Fungsi Hukum sebagai mekanisme pengendalian sosial adalah suatu peran yang telah dirancang dan memiliki sifat memaksa untuk memastikan bahwa anggota masyarakat patuh terhadap norma-norma hukum atau tata tertib hukum yang berlaku. Bentuk perlindungan hukum dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu:¹⁸

a. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif merujuk pada tindakan pencegahan terhadap tindakan pemerintahan yang berdasarkan pada kebebasan

¹⁶ Kahfi, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*, UIN Makassar, 2016

¹⁷ Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan*, Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2012.

¹⁸ Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1996.

bertindak. Dengan adanya perlindungan hukum preventif, pemerintah diharapkan untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan yang bergantung pada diskresi. Dalam kerangka ini, subyek hukum diberikan peluang untuk menyampaikan keberatan atau pendapat mereka sebelum keputusan pemerintah mengambil bentuk final. Tujuannya adalah untuk menghindari potensi timbulnya konflik di masa mendatang.

b. Perlindungan Hukum Represif

Maksud dari perlindungan hukum represif adalah untuk menangani konflik. Proses penyelesaian kasus hukum melalui Pengadilan Umum dan Peradilan Administrasi di Indonesia dapat diklasifikasikan sebagai bentuk perlindungan hukum yang bersifat represif.

B. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

1. Pengertian Ketenagakerjaan

Secara terminologi, dalam Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Ketenagakerjaan diartikan sebagai segala hal yang terkait dengan tenaga kerja sepanjang waktu sebelum, selama, dan setelah masa kerja. Definisi tenaga kerja menurut Pasal 1 Angka (2) adalah "setiap orang yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun masyarakat." Sementara menurut Pasal 1 Angka (3),

"pekerja/buruh" merujuk kepada setiap individu yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lainnya.¹⁹

Sementara itu, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, secara etimologi asal usul kata "ketenagakerjaan" dapat ditelusuri dari istilah "tenaga kerja." Konsep ini merujuk pada perseorangan yang terlibat dalam aktivitas pekerjaan atau pelaksanaan tindakan tertentu. Arti tersebut melibatkan setiap individu yang memiliki kapabilitas untuk menjalankan tugas guna menghasilkan barang atau layanan, baik untuk keperluan pribadi maupun kepentingan masyarakat. Pengertian ini mencakup segala bentuk pekerjaan, baik yang dilakukan dengan menerima gaji atau imbalan lainnya, maupun yang dikerjakan secara mandiri tanpa imbalan finansial.

Istilah tenaga kerja mencakup beragam kategori, melibatkan segmen masyarakat dari pegawai negeri, pekerja formal, hingga individu yang terlibat dalam pekerjaan informal atau bahkan yang belum menemukan lapangan pekerjaan. Secara sederhana, konsep tenaga kerja memiliki cakupan yang lebih luas daripada istilah pekerja atau buruh semata. Menurut pandangan Payaman Simanjuntak, tenaga kerja mencakup penduduk yang sedang aktif bekerja, yang berusaha mencari pekerjaan, serta yang terlibat dalam kegiatan lain seperti pendidikan atau mengurus rumah tangga. Faktor usia atau kematangan menjadi penentu apakah seseorang dapat dikategorikan sebagai tenaga kerja atau tidak, sesuai dengan perspektifnya.²⁰

¹⁹ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 1 Tentang Ketenagakerjaan.

²⁰ Payaman Simanjuntak. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta, 1998.

2. Pengertian Pekerja, Pengusaha, dan Perusahaan

a. Pengertian Pekerja

Buruh atau pekerja merupakan bagian integral dari angkatan kerja, yakni individu-individu yang terlibat dalam suatu relasi pekerjaan di bawah arahan dari pemberi kerja. Menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka 3, definisi pekerja/buruh adalah "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja, dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain ". Oleh karena itu, pekerja/buruh adalah komponen tenaga kerja yang menjalankan tugas dalam konteks hubungan pekerjaan di bawah kendali pemberi kerja atau pengusaha, dengan imbalan berupa upah atau bentuk kompensasi lainnya.²¹

Dari penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa seorang pekerja adalah individu yang bekerja untuk seseorang berdasarkan perjanjian tertentu dengan tujuan menerima upah dari pemberi kerja tersebut.

b. Pengertian Pengusaha

Menurut ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka (5) menyebutkan bahwa pengusaha adalah:

- 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- 2) yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- 3) 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.

²¹ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta, PT.Pradnya Paramita, 2003.

Pada dasarnya, seorang pelaku usaha adalah individu yang mengurusinya, baik itu merupakan kepemilikan pribadi atau badan usaha. Sebagai penyedia pekerjaan, pelaku usaha berperan sebagai pemilik bisnis dalam konteks hubungan pekerja/buruh. Di sisi lain, pekerja atau buruh beraktivitas dalam suatu kerangka kerja dengan pelaku usaha sebagai pemberi kerja, dan dalam konteks ini, mereka menerima bayaran atau imbalan dalam beragam bentuk sebagai gantinya.²²

Dapat diambil kesimpulan bahwa pengusaha adalah individu yang mengontrak orang lain untuk bekerja untuknya, dan sebagai gantinya, memberikan upah sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.

c. Pengertian Perusahaan

Perusahaan menurut Pasal 1 Angka 6 Undang-undang Nomor 13

Tahun 2003 adalah:

- 1) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- 2) Usaha-usaha sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa Perusahaan adalah setiap usaha yang berbadan hukum atau tidak dan usaha-usaha sosial.

Lebih jelas lagi Molengraaff mengemukakan bahwa perusahaan adalah

²² Yusuf Dedi Wibowo, *Mekanisme Penetapan dan Pelaksanaan Upah Minimum Kota di Perusahaan PT. Daya Manunggal Salatiga*, Skripsi, Unika Semarang, 2008

keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus menerus, bertindak keluar, untuk memperoleh penghasilan, dengan cara memperdagangkan atau menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan.²³

3. Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pemberi Kerja

a. Hak dan Kewajiban Pekerja

1) Hak Pekerja

Ada hak-hak dasar yang dimiliki oleh tenaga kerja yang dilindungi oleh Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hak-hak tersebut antara lain:²⁴

2) Hak Untuk Mendapatkan Upah

Pasal 88 hingga Pasal 98 dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan ketentuan terkait hak-hak yang diatur. Hal ini juga dijelaskan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja, yaitu KEPMEN No.49/MEN/IV/2004, yang mengatur mengenai struktur dan skala upah.

3) Perlindungan Jam Kerja

Peraturan terkait jam kerja bagi tenaga kerja telah diatur dalam Pasal 77 hingga Pasal 85 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jam kerja normal ditetapkan sebanyak 40 jam seminggu. Jika bekerja setelah jam normal, waktu tersebut dianggap sebagai jam lembur. Ketentuan mengenai jam lembur dijelaskan dalam Pasal 1 Ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur.

4) Perlindungan Tunjangan Hari Raya

Tunjangan Hari Raya merupakan kewajiban bagi pengusaha untuk diberikan kepada setiap pekerja/buruhnya, hal ini disebabkan oleh adanya keberagaman agama dalam masyarakat Indonesia. Dasar

²³ Sentosa Sembiring, *Hukum Dagang*, Citra Aditya Bakti, 2017.

²⁴ Hidayat Muharam, *Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaanya di Indonesia*, Jakarta, Citra Aditya Bakti, 2006.

hukumnya tercantum dalam Pasal 2 Ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya. Menurut peraturan tersebut, pengusaha diwajibkan memberikan Tunjangan Hari Raya keagamaan kepada pekerja/buruh yang telah memiliki masa kerja selama 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih..

5) Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Perlindungan terhadap jaminan sosial diatur dalam Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Jaminan sosial diwajibkan bagi pekerja/buruh sebagai upaya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur. Berdasarkan Pasal 18 Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, program jaminan sosial nasional mencakup 5 program, yaitu:²⁵

- (a) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
- (b) Jaminan Kematian (JK)
- (c) Jaminan Hari Tua (JHT)
- (d) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)
- (e) Jaminan Pensiun.

6) Kompensasi PHK

Hal ini telah diatur di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Ada 4 macam kompensasi PHK:

- (a) Uang Pesangon yang besarnya diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- (b) Uang penghargaan masa kerja yang diatur dalam Pasal 156 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- (c) Uang ganti kerugian yang diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- (d) Uang pisah yang diatur dalam Pasal 162 Angka 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

7) Hak Cuti

Tentang cuti, ini merupakan istirahat tahunan yang harus diambil oleh pekerja setelah bekerja selama 12 bulan berturut-turut. Kebijakan pemberian cuti kepada pekerja diatur dalam Pasal 79 Undang

²⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Rajawali Pers, 2018.

- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Menurut pasal tersebut, pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.

b. Kewajiban Pekerja

Selain memiliki hak-hak khusus sebagai tenaga kerja, seperti yang telah diuraikan di atas, terdapat kewajiban yang harus dipenuhi oleh pekerja. Kewajiban ini merupakan suatu prestasi, baik berupa benda atau jasa, yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya.²⁶ Para tenaga kerja juga memiliki berbagai jenis kewajiban yang harus dipenuhi olehnya, yaitu :

a. Tenaga Kerja Wajib Melakukan Suatu Pekerjaan.

Tugas utama seorang pekerja adalah melaksanakan suatu pekerjaan, yang seharusnya dilakukan secara pribadi. Meskipun demikian, dengan seizin pengusaha, pekerja dapat melakukan perwakilan terhadap tugasnya tersebut.

b. Tenaga Kerja Wajib Membayar Ganti Rugi Dan Denda.

Bilamana pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan, baik itu disengaja maupun tidak disengaja, menurut prinsip hukum, pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

c. Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja

a. Hak Pemberi Kerja

Pemberi kerja merupakan seseorang atau badan yang bersedia mengambil risiko dengan membuka dan menjalankan sebuah perusahaan, dan merupakan seorang yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat, karena atas kesediannya lah sehingga mampu untuk memberikan lowongan pekerjaan ke masyarakat yang berimbas terhadap meningkatnya kesejahteraan masyarakat.

²⁶ Budi Santoso, *Hukum Ketenagakerjaan*, Malang, Universitas Brawijaya Press, 2012.

Terkait hal tersebut, negara memandang perlu untuk memberikan aturan-aturan yang melindunginya sebagai seorang pemberi kerja. Negara perlu untuk menyiapkan lingkungan yang kondusif dan juga untuk mendukung usaha tersebut. Adapun hak pemberi kerja tertuang secara jelas dalam UU Ketenagakerjaan :²⁷

1. Hak Untuk Ditaati

Seorang karyawan harus tunduk pada petunjuk yang diberikan oleh atasan atau pemberi kerja yang telah menunjuknya sebagai anggota tim. Seorang pekerja yang telah diangkat harus patuh pada norma-norma dan etika yang ditetapkan oleh perusahaan. Asalkan petunjuk yang diberikan oleh atasan tidak melanggar peraturan hukum, seorang pekerja tidak wajib melaksanakannya. Pekerja juga tidak diharuskan melakukan tugas yang tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan (*job description*) yang telah diberikan. Jika ini mengakibatkan pemecatan, pekerja berhak menuntut atasannya karena dipecat tanpa alasan yang sah. Regulasi ini juga diuraikan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

2. Hak Atas Konfidensialitas

Seorang pengusaha berhak memelihara kerahasiaan informasi perusahaan guna mempertahankan keunggulan persaingannya terhadap pesaing. Tindakan seorang karyawan yang mengungkapkan rahasia perusahaan dapat mengakibatkan sanksi hukuman karena merugikan perusahaan. Praktik ini seringkali terjadi ketika karyawan menjual informasi rahasia kepada pesaing perusahaan.

Seorang mantan karyawan yang sudah tidak bekerja di perusahaan lamanya juga dilarang untuk memberikan informasi atau rahasia perusahaan kepada siapapun. Langkah ini diambil untuk menjaga reputasi dan daya saing dari perusahaan sebelumnya.²⁸

3. Hak Atas Loyalitas Pegawai

Seorang pengusaha berhak mendapatkan kesetiaan dari karyawannya. Ini karena seorang pekerja yang tidak setia atau tidak

²⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*

²⁸ www.smesta.kemenkopukm.go.id. *Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja*. Diakses pada 5 Januari 2024.

dapat dipercaya di tempat kerja dapat menimbulkan kerugian bagi semua yang terlibat dalam lingkungan kerja tersebut. Dari pelanggan, rekan kerja, hingga pengusaha sendiri. Penting untuk mencegah situasi di mana seorang pekerja hanya setia karena mengejar gaji tinggi tanpa memperhatikan etika dan moralitas.

4. Hak Untuk Membuat Tata Tertib

Sebuah perusahaan berhak untuk menetapkan peraturan internal yang harus dipatuhi oleh para karyawannya. Dalam peraturan ini, akan termuat serangkaian norma yang mencakup peraturan, hak, kewajiban, dan ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap individu di dalamnya. Peraturan atau ketentuan yang dibuat haruslah sejalan dan tidak melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b. Kewajiban Pemberi Kerja

Selain dari pada hak yang sudah dijelaskan di atas, ada juga kewajiban yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja, antara lain:

a. Pemberi Kerja Wajib Membayar Upah.

Terkait pemberian upah, kewajiban utama dari pemberi kerja adalah membayar upah pekerjaannya secara tepat waktu. Dalam menetapkan besarnya upah yang akan diberikan, campur tangan pemerintah sangat diperlukan agar tidak terlalu tinggi ataupun terlalu rendah.

b. Pemberi Kerja Wajib Memberikan Cuti/ Istirahat.

Sesuai dengan Pasal 79 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pengusaha memiliki kewajiban untuk memberikan cuti tahunan kepada pekerja secara teratur. Selain itu, pekerja juga memiliki hak atas cuti panjang, cuti haid, dan cuti melahirkan.

c. Pemberi Kerja Wajib Memberikan Perawatan dan Pengobatan

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, pemberi kerja memiliki kewajiban untuk merawat dan mengobati pekerja/buruh yang tinggal di rumah perusahaan.

d. Pemberi Kerja Wajib Memberikan Surat Keterangan.

Kewajiban Pengusaha untuk memberikan surat keterangan diatur dalam Pasal 1620 KUHPerduta. Surat keterangan tersebut harus dilengkapi dengan tanggal dan tanda tangan. Isi surat keterangan tersebut mencakup informasi mengenai sifat pekerjaan, durasi hubungan kerja, dan aspek lainnya.

C. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja dapat berdampak negatif bagi pekerja dan keluarganya. Oleh karena itu, penting bagi pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah untuk bersatu dalam mencegah pemutusan hubungan kerja. Upaya maksimal harus dilakukan untuk menghindari konsekuensi yang merugikan.²⁹

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merujuk pada penghentian hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan karena alasan tertentu. PHK sering dikaitkan dengan pemecatan sepihak oleh perusahaan atas kesalahan karyawan. Namun, sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PHK dapat terjadi karena berbagai alasan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bahwa PHK tidak selalu berarti pemecatan sepihak. Definisi ini perlu diperhatikan agar tidak terjebak dalam konotasi negatif yang sering melekat pada PHK.

Pertimbangan apakah Pemutusan Hubungan Kerja perlu mendapatkan penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) dapat bervariasi. Namun, tidak semua kasus Pemutusan Hubungan Kerja perlu dilaporkan ke instansi ketenagakerjaan. Ada beberapa faktor yang memengaruhi, seperti kebutuhan penetapan, ketidakberjungannya sengketa hukum, atau kurangnya kesadaran karyawan terhadap hak-hak mereka. Oleh karena itu, keputusan untuk melibatkan LPPHI dalam pemutusan hubungan kerja bergantung pada situasi dan kondisi spesifik yang terjadi.³⁰

Berdasarkan Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja merujuk pada pengakhiran hubungan kerja karena alasan tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini mencakup pemutusan hubungan kerja di berbagai jenis badan usaha, baik yang berbadan hukum maupun tidak, yang dimiliki oleh orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum baik swasta maupun milik negara. Termasuk di dalamnya adalah usaha-usaha sosial dan jenis usaha lainnya yang memiliki

²⁹ Amran Basri, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, Medan.2006.

³⁰ M. Thaib, Ramon Nofrial, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Yogyakarta, Deepublish, 2019.

pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan pembayaran upah dan imbalan dalam bentuk lainnya.³¹

Pemutusan hubungan kerja seharusnya tidak dilakukan secara sepihak dan sewenang-wenang. PHK hanya dapat dilaksanakan dengan alasan-alasan khusus setelah upaya dilakukan untuk menghindari keputusan tersebut. Pasal 151 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan hal berikut:

- 1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- 2) Dalam hal segala upaya 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.
- 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.

Dalam kerangka Undang-undang Ketenagakerjaan, dipahami bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) seharusnya menjadi pilihan terakhir dalam upaya penyelamatan perusahaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perusahaan tidak boleh sembarangan dalam melakukan pemecatan terhadap karyawan, kecuali bila karyawan tersebut terbukti melakukan pelanggaran berat dan telah diumumkan oleh pengadilan bahwa karyawan tersebut bersalah dengan keputusan hukum yang telah memiliki kekuatan tetap. Ketentuan ini tertuang dalam Pasal 158 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, sebagaimana berikut:

³¹ Budi Santoso, *Hukum Ketenagakerjaan*, Malang .Universitas Briwijaya Press, 2012.

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:³²

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja ;
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Pasal 158 Ayat (2) dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 juga menegaskan bahwa jika pengusaha berencana melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerjanya yang terlibat dalam pelanggaran berat, maka pelanggaran berat tersebut harus dapat dibuktikan melalui tiga alat bukti berikut:³³

- a. Pekerja/buruh tertangkap tangan,
- b. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau

³² Amran Basri, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, Medan, 2006.

³³ *Ibid*

- 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.

Apabila telah dilakukan upaya maksimal namun pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka tujuan pemutusan hubungan kerja harus dibahas melalui musyawarah antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh, atau dengan pekerja/buruh (jika pekerja/buruh tersebut tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh). Hal ini penting untuk memastikan adanya kesepakatan yang adil dan saling menguntungkan antara kedua pihak yang terlibat dalam pemutusan hubungan kerja.

Jika perundingan atau musyawarah tidak mencapai persetujuan yang pasti, pengusaha hanya dapat mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja setelah mendapatkan keputusan dari lembaga penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial. Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diajukan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika terbukti bahwa niat untuk mengakhiri hubungan kerja telah diperundingkan, tetapi tidak ada kesepakatan yang memuaskan kedua belah pihak. Dengan demikian, lembaga penyelesaian sengketa akan menentukan apakah pemutusan hubungan kerja dapat dilaksanakan atau tidak.

Pasal 153 dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 juga mengatur bahwa seorang pengusaha atau perusahaan tidak diperbolehkan melakukan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap karyawannya hanya dengan alasan sebagai berikut ini :³⁴

- 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 perundangundangan 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;
- 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; 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.

2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Berkenaan dengan kenyataan sebenarnya, perlu dicatat bahwa pemutusan hubungan kerja tidak hanya dapat dilakukan oleh pihak pengusaha atau majikan, melainkan juga mungkin berasal dari pihak pekerja atau buruh. Selain itu, terdapat kemungkinan pemutusan hubungan kerja secara hukum

³⁴ Budi Santoso, *Hukum Ketenagakerjaan*, Universitas Briwijaya Malang Press, 2012.

dan melalui keputusan pengadilan. Di bawah ini akan dijelaskan berbagai jenis pemutusan hubungan kerja.³⁵

a. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha adalah aspek yang sangat penting dalam konteks hubungan kerja. Baik dalam peraturan maupun dalam praktiknya, pemutusan hubungan kerja oleh majikan dianggap sebagai faktor yang dapat menimbulkan masalah serius bagi kedua belah pihak. Oleh karena itu, penting bagi pengusaha untuk memahami dan mematuhi ketentuan yang berlaku agar pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan secara adil dan sesuai dengan hukum yang berlaku.

Dalam kaitannya dengan kasus pemutusan hubungan kerja, terdapat perbedaan pandangan antara pekerja dan pengusaha. Bagi pengusaha, pemutusan hubungan kerja dianggap sebagai langkah untuk menjaga kelangsungan operasional perusahaan dan menghemat biaya. Mereka berharap terbebas dari kewajiban yang membebani mereka. Namun, dari sudut pandang pekerja, pemutusan hubungan kerja berarti kehilangan sumber penghasilan dan kepastian pekerjaan. Hal ini dapat menyulitkan pekerja dan keluarganya, serta melibatkan pertimbangan ekonomi dan non-ekonomi yang penting.

³⁵Surip Priatmojo, *Analisis Hukum Putusan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr*, Skripsi Program studi Ilmu Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram 2023

Dari perspektif pertimbangan ekonomis, pekerja mungkin mengalami kesulitan untuk mendapatkan pendapatan yang sepadan dengan pekerjaan sebelumnya. Meskipun ada kemungkinan memperoleh gaji yang setara, tetapi tidak dapat diabaikan bahwa pekerja mungkin tidak dapat mencapai penghasilan yang sama seperti pekerjaan sebelumnya. Selain aspek ekonomis, terdapat juga pertimbangan non-ekonomis, seperti jarak lokasi pekerjaan yang mungkin lebih jauh, tingkat kepuasan dalam bekerja, dan realitas bahwa pekerja harus memiliki keterikatan terhadap pekerjaan baru, bahkan mungkin tanpa adanya pilihan.³⁶

Berdasarkan situasi tersebut, wajar bagi pihak pemberi kerja (*workgiver*) untuk bertanggung jawab sepenuhnya terhadap hak-hak pekerja, seperti pemberian pesangon, penghargaan, dan lainnya. Sebenarnya, dalam konteks pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha atau pemberi kerja, masalah dapat dihindari jika pihak pengusaha bersedia memenuhi semua tanggung jawabnya. Namun, terkadang pemberi kerja berupaya untuk menghindari segala kewajibannya terkait pemutusan hubungan kerja secara sepihak.³⁷

b. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja

Bila pemberi kerja berhak mengakhiri hubungan kerja melalui pemutusan hubungan kerja, begitu juga dengan pekerja memiliki hak yang sama. Prinsipnya, pekerja atau buruh tidak boleh dipaksa untuk terus

³⁶ *Ibid*

³⁷ Rocky Marbun, *Jangan Mau di PHK Begitu Saja*, Jakarta, visimedia, 2010.

bekerja jika mereka tidak ingin melanjutkan. Dalam konteks pemutusan hubungan kerja oleh pekerja atau buruh, diharapkan mereka menyampaikan keinginan tersebut dalam waktu 1 bulan sebelum mengundurkan diri. Jika pekerja mengundurkan diri tanpa memberikan pemberitahuan, hal tersebut dianggap sebagai pelanggaran hukum.

Untuk menghindari konsekuensi pelanggaran hukum, seorang pekerja sebaiknya segera membayar ganti rugi atau mengakhiri hubungan kerja secara mendesak. Beberapa alasan mendesak yang dapat dinyatakan oleh pekerja atau buruh antara lain:³⁸

- a. Pemberi kerja sering melakukan penganiayaan, penghinaan, ancaman kepada pekerja/buruh atau anggota keluarga pekerja/buruh yang bersangkutan;
- b. Pemberi kerja membujuk pekerja atau anggota keluarga pekerja untuk melakukan perbuatan yang melanggar undang-undang atau asusila ;
- c. Pemberi kerja sering membayar upah atau gaji dalam keadaan terlambat atau tidak tepat waktu ;
- d. Pemberi kerja tidak memenuhi pembayaran biaya makan dan biaya pemondokan yang telah diperjanjikan sebelumnya ;
- e. Pemberi kerja tidak memberikan pekerjaan yang cukup kepada pekerja yang upahnya ditetapkan berdasarkan hasil pekerjaan yang dilakukan;
- f. Pemberi kerja sering menyuruh pekerja/buruh untuk bekerja pada perusahaan lain ;
- g. Pemberi kerja memberikan pekerjaan yang dapat menimbulkan bahaya besar bagi jiwa, kesehatan, kesusilaan atau reputasi yang tidak terlihat ketika perjanjian dibuat ;
- h. Pemberi kerja telah menyebabkan pekerja/buruh tidak cakap lagi untuk bekerja. Seandainya ditemukan alasan-alasan tersebut diatas maka pemutusan hubungan kerja itu tidak dibebankan kepada pekerja/buruh untuk memberikan ganti rugi melainkan sang pemberi kerja pula yang harus membayar biaya ganti rugi menurut masa kerja pekerja atau ganti rugi sepenuhnya.

³⁸ Sehat Damanik. *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta, 2007.

c. Pemutusan Hubungan Kerja Batal Demi Hukum

Dalam situasi atau konteks tertentu di mana perjanjian kerja (*arbeidscontract*) dibuat untuk waktu tertentu, seperti dalam kerja borongan, hubungan kerja akan berakhir saat pekerjaan tersebut selesai. Dengan demikian, hubungan kerja semacam ini akan terputus dengan sendirinya setelah penyelesaian pekerjaan. Oleh karena itu, pemutusan hubungan kerja dalam situasi ini sering disebut sebagai pemutusan hubungan kerja putus demi hukum.³⁹

Apabila masa berlaku perjanjian telah habis, tidak diperlukan adanya pernyataan pengakhiran atau tenggang waktu pengakhiran. Pemutusan hubungan kerja secara otomatis juga dapat terjadi jika pekerja meninggal dunia. Namun, perlu dicatat bahwa hubungan kerja tidak akan terputus secara otomatis jika yang meninggal dunia adalah pemberi kerja.⁴⁰

d. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pada prinsip dasarnya, para pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja, yakni pemberi kerja dan pekerja, memiliki hak untuk mengajukan permintaan tertulis kepada Pengadilan Negeri yang sesuai dengan domisili mereka untuk mengumumkan pemutusan hubungan kerja sebelum pekerjaan dimulai, jika terdapat alasan yang dianggap penting. Permintaan

³⁹ Budi Santoso, *Hukum Ketenagakerjaan*, Universitas Brawijaya Malang Press, 2012

⁴⁰ JDIIH Kemnaker.go.id, *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja*, diakses pada 4 Januari 2024.

tersebut biasanya akan dipertimbangkan oleh Pengadilan Negeri setelah melakukan panggilan atau mendengarkan argumen dari kedua belah pihak.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengadilan atas permintaan pemberi kerja, tidak diperlukan izin dari lembaga terkait. Jenis pemutusan hubungan kerja ini biasanya tidak menimbulkan masalah yang signifikan bagi kedua belah pihak. Para pekerja yang terlibat dalam perjanjian semacam ini umumnya telah memahami posisi dan peran mereka dalam pekerjaan.

3. Hak-hak Pekerja yang di PHK

Menurut Pasal 40 Ayat 1 dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, dalam kasus pemutusan hubungan kerja (PHK), pihak pengusaha memiliki kewajiban untuk memberikan pembayaran uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja.

Jumlah uang pesangon dan uang penghargaan yang diberikan ditetapkan berdasarkan lama kerja pekerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 43 Ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Selain itu, perusahaan juga memberikan uang penggantian hak sesuai ketentuan yang tercantum dalam Pasal tersebut:⁴¹

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. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

⁴¹ *Ibid*

D. Tinjauan Umum Tentang Perselisihan Hubungan Industrial

1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Sebelum menggali lebih jauh tentang perselisihan hubungan industrial, penting untuk memahami konsep hubungan industrial. Definisi ini dapat ditemukan dalam Pasal 1 Angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menyebutkan bahwasanya:

“Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945”.

Abdul Khakim menyatakan bahwa hubungan industrial di Indonesia memiliki perbedaan khas dibandingkan dengan negara lain. Beberapa ciri yang membedakannya adalah sebagai berikut: ⁴²

- a. Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, tetapi sebagai pengabdian manusia kepada tuhan/nyanya sesama manusia, masyarakat, bangsa dan negara.
- b. Menganggap pekerja bukan sebagai faktor produksi, melainkan sebagai manusia yang bermartabat.
- c. Melihat antara pengusaha dan pekerja bukan dalam perbedaan kepentingan, tetapi mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan.

Di Indonesia, prinsip yang diterapkan dalam hubungan industrial adalah prinsip Pancasila. Prinsip ini menekankan bahwa penyelesaian berbagai permasalahan atau sengketa di bidang ketenagakerjaan seharusnya

⁴² Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009.

dilakukan dengan mengedepankan prinsip hubungan industrial yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila.⁴³

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, rumusan perselisihan hubungan industrial adalah sebagai berikut:

“Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”

2. Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Mengacu pada definisi Perselisihan Hubungan Industrial tersebut, Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dibagi menjadi beberapa ketentuan berikut:

a. Perselisihan Hak.

Perselisihan hak adalah konflik yang muncul akibat ketidakpenuhan hak, yang disebabkan oleh perbedaan dalam pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pandangan Lalu Husni dalam bukunya menyatakan bahwa, mengacu pada definisi yang telah disebutkan sebelumnya, perselisihan hak

⁴³ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013.

dapat dikelompokkan sebagai perselisihan hukum karena timbul sebagai akibat dari pelanggaran terhadap kesepakatan yang telah disetujui oleh semua pihak, termasuk ketentuan yang telah ditetapkan dalam peraturan perusahaan dan perundang-undangan yang berlaku.⁴⁴

b. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan kepentingan adalah konflik yang muncul dalam hubungan kerja karena ketidaksesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Iman Soepomo menyatakan bahwa, berdasarkan definisi di atas, perselisihan kepentingan terjadi karena ketidaksesuaian pemahaman dalam perubahan syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.⁴⁵

c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah perselisihan yang timbul karena ketidaksesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja oleh salah satu pihak, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perselisihan PHK ini merupakan jenis perselisihan yang paling umum terjadi, di mana pihak pengusaha dapat mengeluarkan

⁴⁴ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Penerbit RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2005.

⁴⁵ *Ibid.*

surat PHK kepada pekerja dengan berbagai alasan, seperti pekerja dianggap tidak dapat lagi bekerja sesuai kebutuhan perusahaan. Namun, PHK juga dapat dilakukan atas permohonan pekerja jika pihak pengusaha tidak memenuhi kewajiban yang telah disepakati atau melakukan tindakan sewenang-wenang terhadap pekerja.⁴⁶

d. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Satu Perusahaan

Merupakan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh lain dalam satu perusahaan, terjadi karena ketidaksesuaian pemahaman mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatan pekerjaan, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 Angka 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

3. Bentuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Penyelesaian perselisihan dalam hubungan industrial dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu melalui pengadilan hubungan industrial atau di luar pengadilan hubungan industrial. Biasanya, Dinas Tenaga Kerja memberikan layanan penyelesaian perselisihan di luar pengadilan, sedangkan penyelesaian melalui pengadilan ditangani oleh Pengadilan Hubungan Industri. Berikut ini adalah beberapa bentuk penyelesaian perselisihan dalam hubungan industrial, yaitu:

a. Penyelesaian Melalui Bipartit

Menurut Pasal 1 Angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perundingan bipartit

⁴⁶ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013.

merujuk pada perundingan yang terlibat antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha, dengan tujuan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Ketentuan mengenai perundingan bipartit dijelaskan dalam Pasal 3 hingga Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.⁴⁷

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui perundingan bipartit diwajibkan untuk diselesaikan dalam waktu paling lama 30 hari sejak dimulainya proses perundingan. Apabila salah satu pihak menolak untuk berpartisipasi dalam perundingan atau meskipun telah terjadi perundingan namun tidak tercapai kesepakatan dalam kurun waktu 30 hari, maka perundingan bipartit dianggap tidak berhasil.

b. Penyelesaian Melalui Tripartit

Penyelesaian melalui mekanisme Tripartit adalah bentuk forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah yang membahas isu-isu ketenagakerjaan dengan melibatkan unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah. Tugas utama dari penyelesaian Tripartit ini adalah memberikan pertimbangan, saran, dan pandangan kepada pemerintah dan pihak terkait dalam perumusan kebijakan yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan.⁴⁸

c. Penyelesaian Melalui Mediasi

Menurut Pasal 1 Angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mediasi hubungan industrial, yang disebut sebagai mediasi, merupakan metode penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Proses ini dilakukan melalui musyawarah yang difasilitasi oleh satu atau lebih mediator yang bersikap netral.

d. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Dengan merujuk pada Pasal 1 Angka 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, konsiliasi hubungan industrial, yang dikenal sebagai konsiliasi, adalah metode penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Proses ini dilakukan melalui musyawarah yang difasilitasi oleh satu atau lebih konsiliator yang memegang sikap netral.

⁴⁷ Bagus Sarnawa dan Johan Erwin Isharyanto, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Laboratorium Ilmu Hukum UMY, 2010.

⁴⁸ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar*, Jakarta: Pradnya Paramita, 2007

e. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Berbeda dengan produk Mediasi dan Konsiliasi yang berupa anjuran dan tidak mengikat, putusan arbitrase mengikat para pihak.

Menurut Asikin Kusuma Atmaja, menyatakan bahwa “arbitrase merupakan suatu prosedur di luar pengadilan yang ditentukan berdasarkan suatu perjanjian, dimana para pihak dalam hal timbulnya sengketa mengenai pelaksanaan perjanjian tersebut menyetujui penyerahan penyelesaian sengketa tersebut pada wasit yang telah dipilih oleh para pihak itu sendiri”.⁴⁹



⁴⁹ Asikin Kusuma Atmaja, *Arbitrase Perdagangan Internasional*, Prisma 1973.

BAB III

METODE PENELITIAN.

A. Jenis Penelitian

Ada beberapa macam jenis penelitian yang bisa dilakukan, di dalam bidang hukum sendiri dikenal tiga macam jenis penelitian, antara lain metode penelitian Normatif (*Normative Law Research*), Metode penelitian Empiris (*Empirical Law Research*) dan metode penelitian Normatif-Empiris (*Applied Law Research*). Dalam kasus ini penulis akan menggunakan Metode Penelitian Hukum Normatif Empiris. Penelitian Hukum Normatif Empiris merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan studi kasus berupa produk perilaku hukum, pustaka atau data sekunder dan juga melakukan penelitian secara langsung di lapangan dengan mendapatkan data data faktual di daerah yang dijadikan sebagai obyek penelitian.⁵⁰

B. Metode Pendekatan

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan ini adalah pendekatan yang dilakukan dengan mengkaji bentuk, isi, dan penegakan ketentuan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti.

⁵⁰ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2006.

2. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Pendekatan ini dilakukan dengan cara meneliti kasus yang terjadi terhadap masyarakat. Tujuannya untuk mengetahui pelaksanaan hukum, termasuk proses penegakan hukum (*law enforcement*).⁵¹

C. Jenis dan Sumber Bahan Hukum dan Data

1. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Untuk mengumpulkan data pada penelitian ini, peneliti menggunakan tiga jenis bahan hukum, yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier yaitu:

a. Bahan Hukum Primer

Yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat berupa undang undang, yakni: Norma atau kaidah dasar yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

b. Bahan Hukum Sekunder

Yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan-bahan hukum primer yang diperoleh dari studi kepustakaan berupa literature-literatur yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan

⁵¹ Eka N.A.M Sihombing & Cyntia Hadita, *Op. Cit.*, Hal 41

juga data data dari beberapa lokasi di wilayah hukum yang telah ditentukan sebelumnya yaitu di desa Kuta Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah.

c. Bahan Hukum Tersier

Merupakan bahan hukum yang memberikan arahan dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder yang relevan dengan penelitian ini, termasuk surat kabar, internet, kamus hukum, kamus Bahasa Indonesia, dan ensiklopedia..⁵²

2. Jenis dan Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Yaitu sumber data utama yang di dapat secara langsung dengan melakukan wawancara terhadap pelaku pariwisata di Desa Kuta Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah.

b. Sumber Data Sekunder

Yaitu sumber data yang berasal dari data pustaka yang didapat dari hasil rilis instansi pemerintah maupun surat kabar.

D. Teknik dan Alat Pengumpulan Bahan Hukum

Ada beberapa teknik pengumpulan Bahan Hukum/data diantaranya studi kepustakaan dan wawancara dan ataupun kuisisioner. Studi Kepustakaan, yaitu teknik pengumpulan bahan hukum dengan melakukan studi pustaka terhadap

⁵² *Ibid.*, hal. 51

bahan-bahan hukum, baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, maupun bahan hukum tersier.

E. Analisis Bahan Hukum dan Data

Bahan hukum yang diperoleh akan dianalisis secara *Deskriptif Kualitatif*, yaitu bahan hukum yang diperoleh, dipilih dan disusun secara sistematis. Bahan hukum yang diperoleh baik dari penelitian lapangan maupun studi kepustakaan akan di kelompokkan dan diseleksi menurut kualitas dan keberadaannya dan kemudian di hubungkan dengan teori-teori, asas-asas dan kaidah hukum, sehingga di peroleh jawaban atas permasalahan yang di rumuskan. Setelah analisis, maka tahap selanjutnya adalah menarik kesimpulan, adapun cara penarikan kesimpulan dalam penelitian ini adalah dengan cara induktif, yaitu proses penarikan kesimpulan dari hal-hal yang khusus ke hal yang umum.

“Penalaran induktif adalah cara berpikir yang berdasar pada kejadian yang khusus untuk memastikan teori, hukum, konsep yang umum. Induktif diawali dengan mengutarakan teori yang memiliki batasan eksklusif pada saat membuat pernyataan yang diakhiri dengan pernyataan yang memiliki karakter umum”.⁵³

⁵³ Jujun. S. Suriasumantri, *Op.,Cit.*,2015