

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persoalan mengenai pemenuhan hak pekerja yang telah di PHK termasuk sebuah upaya dalam pembangunan nasional. Sebagaimana dijelaskan pembangunan nasional sesuai Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang berbunyi “Pembangunan Nasional adalah upaya yang dilaksanakan oleh semua komponen bangsa dalam rangka mencapai tujuan bernegara”.

Tujuan negara yang dimaksud dalam persoalan kali ini adalah memajukan kesejahteraan umum. Pekerja merupakan masyarakat Indonesia yang memiliki hak saat terjadi pemutusan hubungan kerja yaitu kompensasi. Dimana kompensasi diberikan untuk memberikan kesejahteraan ekonomi saat seorang pekerja sudah tidak mendapatkan upah per setiap bulan seperti biasanya dan menjadi antisipasi simpanan saat belum mendapat pekerjaan kembali.

Hal ini juga selaras dengan RPJP (Rencana Pembangunan Jangka Panjang) Nasional sesuai Pasal 4 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang berbunyi sebagai berikut:

“RPJP Nasional merupakan penjabaran dari tujuan dibentuknya pemerintahan Negara Indonesia yang tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dalam bentuk visi, misi, dan arah pembangunan Nasional”.

RPJP Nasional dalam konteks pembangunan nasional ditetapkan berdasarkan Undang-Undang. Sebagaimana sesuai Pasal 13 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang berbunyi “RPJP Nasional ditetapkan dengan Undang-undang”.

Adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah proyeksi pembangunan nasional yang ditetapkan dalam pengaturan dalam dunia ketenagakerjaan maupun perlindungan hak yang dimiliki pekerja. Dengan tujuan untuk mencapai kesejahteraan bagi para pekerja dan pelaku usaha serta memajukan pertumbuhan ekonomi.

Setiap perusahaan pastinya memiliki karyawan. Untuk menghindari kemungkinan kesewenang-wenangan perusahaan, maka diperlukanlah perlindungan bagi karyawan-karyawan suatu perusahaan yang mana hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hubungan yang terjadi antara pekerja dan perusahaan ialah keduanya memiliki hak dan kewajiban yang mana perusahaan memiliki hak untuk mendapatkan hasil kerja dari pekerja dan kewajiban untuk membayar upah bagi pekerja, pun sama halnya dengan pekerja, pekerja wajib melaksanakan pekerjaannya dan berhak mendapatkan upah sebagai bayaran dari pekerjaan yang telah dilakukan.

Seiring perjalanannya, perusahaan seringkali mengalami kendala ataupun permasalahan-permasalahan yang berimbas pada tenaga kerja yang mana dalam hal ini salah satunya adalah PHK, *Manulang* di dalam buku “*Manajemen Sumber Daya*

Manusia” menyatakan bahwa pengertian PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha.¹

Bilamana terjadi pemutusan hubungan kerja, sesuai hak-hak tenaga kerja yang di PHK wajib membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.²

Terkait hal ini, undang-undang ketengakerjaan telah mengatur terkait PHK yang dilakukan perusahaan salah satunya mengatur terkait hak para pekerja yang terkena PHK untuk mendapatkan pesangon. Bahwasannya dalam Pasal 166 Undang-Undang Nomor Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mewajibkan perusahaan untuk memberikan pesangon bagi para pekerja yang terkena PHK. Namun dalam hal ini terdapat beberapa perusahaan yang belum dapat memenuhi hak tenaga kerja saat terjadinya PHK sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Usulan penelitian ini akan membahas terkait hak para pekerja yang terkena PHK di perusahaan PT. Shinta Budhrani Industries, yang mana PT. Shinta Budharani Industries diduga telah melakukan pelanggaran terkait pemberian kompensasi terkadap pekerja PHK yang tercantum dalam perjanjian bersama antara PT. Shinta Budhrani Industries dan PSP. Serikat Pekerja Nasional (SPN) dan PTP. Ikatan Serikat Buruh Indonesia (ISBI).

¹ M.Manulang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 2001, hlm. 10.

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* Edisi Revisi, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016, hlm. 185.

Perjanjian bersama ini berdasarkan dasar hukum yang melandasi pembuatannya tak terlepas dari Buku III KUHPdata tentang Perikatan. Karena perjanjian bersama ini merupakan kesepakatan yang berasal dari sebuah perjanjian dan perjanjian ini merupakan hukum yang mengikat bagi para pihak yang menyepakatinya. Serta asas-asas perjanjian yang juga melandasi hadirnya perjanjian bersama tersebut.

Pada awal permasalahannya, PT. Shinta Budhrani Industries mengalami kebangkrutan sehingga ada kendala untuk membayar kompensasi para pekerja korban PHK massal. Maka dari itu untuk menyelesaikan permasalahan tersebut, PT. Shinta Budhrani Industries melakukan perundingan dengan PSP. Serikat Pekerja Nasional (SPN) dan PTP. Ikatan Serikat Buruh Indonesia (ISBI) sehingga timbulah perjanjian tentang Penyelesaian pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Massal akibat penutupan Perusahaan/pabrik, yang dalam klausulnya kedua belah pihak menyepakati hal-hal sebagai berikut:³

1. Bahwa PT. Shinta Budhrani Industries yang beralamat Jl. Hos Cokroaminoto KM. 51 No. 133 Desa Kalijaya Kec. Cikarang Barat – Bekasi. Secara nyata mengalami kerugian yang terus menerus mulai tahun 2015 sampai dengan 2019 sehingga tidak dapat beroperasi untuk itu kedua belah pihak sepakat PT. Shinta Budhrani Industries ditutup dan tidak berproduksi terhitung mulai minggu ketiga bulan maret 2019.

³ Perjanjian Bersama (PB) antara PT. Shinta Budhrani Industries dengan PSP. Serikat Pekerja Nasional (SPN) dan PTP. Ikatan Serikat Buruh Indonesia (ISBI) tentang Pemberian Kompensasi PHK.

2. Sehubungan dengan kesepakatan penutupan perusahaan tersebut maka hak-hak karyawan/karyawati disepakati sebagai berikut:

Pihak pertama, memberikan kompensasi sebesar 70% (tujuh puluh persen) dari 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (2), (3), (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan pembayarannya dilakukan secara bertahap selama empat bulan terhitung mulai Mei 2019 sampai dengan Agustus 2019.

- a. Seluruh karyawan bekerja seperti biasa sampai tanggal penutupan pabrik yaitu minggu ketiga bulan Maret 2019. Gaji bulan Maret 2019 dibayarkan full sesuai hari kerja, dan dibayarkan pada tanggal 30 Maret 2019.
- b. Sesuai dengan point (2) huruf (b), tahapan pembayaran kompensasi diatur sebagai berikut:

Tahap pertama dibayarkan pada bulan Mei 2019 sebesar 25%

Tahap pertama dibayarkan pada bulan Juni 2019 sebesar 25%

Tahap pertama dibayarkan pada bulan Juli 2019 sebesar 25%

Tahap pertama dibayarkan pada bulan Agustus 2019 sebesar 25%

- c. Bahwa Pihak Pertama akan berusaha pembayaran lebih cepat dari yang telah disepakati pada point (2) huruf (c), dan membayarkan kompensasi pesangon sesuai point (2) melalui transfer bank Cimb Niaga ke rekening masing-masing karyawan/karyawati tersebut, setiap tanggal 1-7 setiap bulannya sesuai point (2) huruf (c).

- d. Pihak Pertama dan Pihak Kedua setuju dan sepakat pengakhiran hubungan kerja antara pihak pertama dan pihak kedua terhitung sejak tanggal 23 Maret 2019. Dengan demikian maka terhitung mulai tanggal 23 Maret 2019 hubungan kerja kedua belah pihak dinyatakan berakhir.
 - e. Pembayaran kompensasi pesangon tidak dikenakan PPH.
 - f. Bagi nilai pesangon kurang dari dua puluh juta akan dibayarkan secara langsung satu kali di bulan Mei 2019.
 - g. Sisa cuti dan cuti berjalan akan dibayarkan pada gaji terakhir.
3. Bahwa dengan disepakatinya kesepakatan penutupan perusahaan ini kedua belah pihak sepakat tidak melakukan tuntutan atau gugatan dalam bentuk apapun baik secara langsung maupun melalui pihak ketiga. Apabila dikemudian hari satu pihak melakukan tuntutan/gugatan hukum, maka kedua belah pihak sepakat tuntutan tersebut batal demi hukum.
 4. Kesepakatan ini dibaca dan ditanda tangani masing-masing pihak diatas materai 6000 dan dibuat rangkap dua, dimana masing-masing memiliki kekuatan hukum yang sama.
 5. Kedua belah pihak sepakat, kesepakatan ini di catatkan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) wilayah provinsi Jawa Barat.

Pemberian uang kompensasi sesuai Pasal 156 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa pembagian uang kompensasi dilakukan sebagai berikut:

- 1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

- 2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut
 - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- 3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :
 - a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- 4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
 - a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhisyarat;
 - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

- 5) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Perundingan yang terjadi antara perusahaan dengan serikat pekerja di dalamnya merundingkan masing-masing kepentingannya. Dimana hal tersebut terdapat dua kepentingan antara perusahaan yang akan memberikan kompensasi namun terdesak dengan ekonomi yang tidak stabil karena adanya kebangkrutan dan pekerja yang mempunyai kepentingan untuk menuntut hak nya sebagai pekerja atas pemberian kompensasi saat PHK.

Dengan adanya ketimpangan antara *das sein* dengan *das sollen* terkait pemberian kompensasi kepada pekerja PT. Shinta Budhrani Industries, maka dalam hal ini saya tertarik untuk mengangkat persoalan tersebut dengan judul: **Hak pekerja atas pemberian kompensasi pemutusan hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Bersama antara PT. Shinta Budhrani Industries dengan Serikat Pekerja dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.**

B. Identifikasi Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan pemberian uang kompensasi saat terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja PT. Shinta Budhrani Industries berdasarkan Perjanjian Bersama antara PT. Shinta Budhrani Industries dengan Serikat Pekerja dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

2. Apa saja kendala dalam pemberian uang kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada tenaga kerja PT. Shinta Budhrani Industries?
3. Bagaimana upaya dalam pemberian kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada tenaga kerja PT. Shinta Budhrani Industries?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pemberian uang kompensasi saat terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja PT. Shinta Budhrani Industries berdasarkan Perjanjian Bersama antara PT. Shinta Budhrani Industries dengan Serikat Pekerja.
2. Untuk mengetahui kendala dalam pemberian uang kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada tenaga kerja PT. Shinta Budhrani Industries.
3. Untuk mengetahui upaya dalam pemberian kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada tenaga kerja PT. Shinta Budhrani Industries.

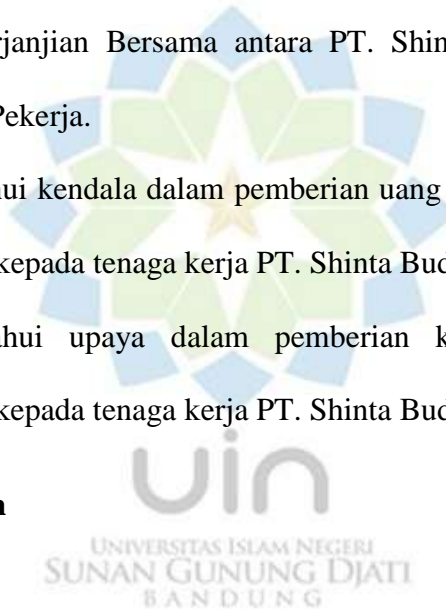
D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat di jadikan sebagai bahan pembelajaran mengenai hak tenaga kerja atas pemberian uang kompensasi jika terjadi suatu pemutusan hubungan kerja sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan pengembangan ilmu di bidang hukum perdata, khususnya tentang hukum ketenagakerjaan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Penulis



Memberikan pengetahuan tentang bagaimana pentingnya sebuah pemenuhan hak tenaga kerja atas pemberian uang kompensasi jika terjadi suatu pemutusan hubungan kerja dan mengetahui bagaimana perhitungan jumlah besarnya pemberian uang kompensasi tersebut sesuai Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

b. Bagi Pelaku Usaha

Memberikan kesadaran bahwa dalam melakukan kegiatan usahanya, pelaku usaha memiliki hak dan kewajiban atas pekerjanya sendiri yang harus ditaati sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

c. Bagi Pekerja

Memberikan kesadaran bahwa pekerja memiliki hak dan kewajiban dalam pekerjaannya. Jika pekerja telah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya, maka ia berhak meminta hak atas upah tersebut sesuai ketentuan yang ada dan hak tersebut telah dilindungi oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

E. Kerangka Pemikiran

Indonesia merupakan negara yang berlandaskan pada hukum. Dasar yuridis Indonesia dikatakan sebagai negara hukum tertuang dalam Pasal 1 Ayat (3) UUD 1945 Perubahan ke-4 (empat) disebutkan bahwa “Negara Indonesia adalah negara hukum”. Ketentuan Pasal tersebut merupakan landasan konstitusional bahwa Indonesia adalah negara yang berdasarkan atas hukum, hukum ditempatkan sebagai

satu – satunya aturan main dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara (*Supremacy of law*).

Dikarenakan Indonesia merupakan negara hukum oleh sebab itu adanya sebuah peraturan mengenai ketenagakerjaan tersebut harus dipatuhi. Dimana dengan dipatuhinya sebuah peraturan ketenagakerjaan maka tidak akan adanya pihak yang hanya diuntungkan akan kegiatan tersebut dan adanya pihak dirugikan. Apabila hukum tersebut telah tercapai maka keadilan juga akan tercapai didalamnya.

Maka akan adanya kesetaraan terhadap hak dan kewajiban setiap masyarakat. Seperti yang ada dalam Undang – Undang Dasar Tahun 1945, Pasal 28 D Ayat (1) menyebutkan bahwa “setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”. Ini merupakan dasar dan untuk menjamin setiap warga negara termasuk orang yang tidak mampu, untuk mendapatkan akses terhadap keadilan agar hak – hak mereka atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum dan dapat diwujudkan dengan baik. Posisi dan kedudukan seseorang di depan hukum menjadi sangat penting dalam mewujudkan tatanan sistem hukum serta keadilan bagi masyarakat.

Permasalahan hukum pada usulan penelitian ini dikaji oleh penulis menggunakan beberapa landasan pemikiran terutama tentang tujuan hukum. Teori hukum yang penulis gunakan adalah teori kepastian hukum. Kepastian adalah perihal (keadaan) yang pasti, ketentuan atau ketetapan. Hukum secara hakiki harus

pasti dan adil. Demikian juga dengan kegiatan yang dilakukan dalam pemberian kompensasi PHK, perlunya ada kepastian hukum didalamnya dimana dapat melindungi setiap kegiatan yang dilakukan oleh para pelaku dalam ketenagakerjaan tersebut.

Semua manusia memerlukan kepastian hukum sehingga setiap haknya dapat terlindungi. Pasti sebagai pedoman kelakuan dan adil karena pedoman kelakuan itu harus menunjang suatu tatanan yang di nilai wajar. Hanya karna bersifat adil dan dilaksanakan dengan pasti hukum dapat menjalankan fungsinya. Kepastian hukum merupakan pertanyaan yang hanya bisa di jawab secara normatif bukan sosiologi.⁴

Menurut Hans Kelsen, hukum adalah sebuah sistem norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek “seharusnya” atau *das sollen*, dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan. Norma-norma adalah produk dan aksi manusia yang deliberatif.

Undang-Undang yang berisi aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.⁵

⁴ Dominikus Rato, *Filsafat Hukum Mencari : Memahami dan Memahami Hukum*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, 2010, hlm. 59.

⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta, 2008, hlm.158.

Menurut Utrecht, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu.⁶

Kepastian hukum merupakan jaminan mengenai hukum yang berisi keadilan. Norma-norma yang memajukan keadilan harus sungguh-sungguh berfungsi sebagai peraturan yang ditaati. Menurut Gustav Radbruch keadilan dan kepastian hukum merupakan bagian-bagian yang tetap dari hukum. Gustav berpendapat bahwa keadilan dan kepastian hukum harus diperhatikan, kepastian hukum harus dijaga demi keamanan dan ketertiban suatu negara. Akhirnya hukum positif harus selalu ditaati. Berdasarkan teori kepastian hukum dan nilai yang ingin dicapai yaitu nilai keadilan dan kebahagiaan.⁷

Teori selanjutnya adalah teori keadilan yang dimana dicetuskan oleh Aristoteles. Pada dasarnya pandangan keadilan ini merupakan suatu pemberian hak persamaan tapi bukan persamarataan. Aristoteles membedakan hak persamaanya sesuai dengan hak proposional. Kesamaan hak di pandangan manusia sebagai suatu unit atau wadah yang sama. Inilah yang dapat dipahami bahwa semua orang atau setiap warga negara dihadapan hukum sama. Kesamaan proposional memberi tiap

⁶ Riduan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Penerbit Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999, hlm. 23.

⁷ *Ibid*, hlm. 95.

orang apa yang menjadi haknya sesuai dengan kemampuan dan prestasi yang telah dilakukannya.⁸

Lebih lanjut, keadilan menurut pandangan Aristoteles dibagi kedalam dua macam keadilan, keadilan "*distributief*" dan keadilan "*commutatief*". Keadilan distributief ialah keadilan yang memberikan kepada tiap orang porsi menurut prestasinya. Keadilan *commutatief* memberikan sama banyaknya kepada setiap orang tanpa membeda-bedakan prestasinya dalam hal ini berkaitan dengan peranan tukar menukar barang dan jasa.⁹

Teori keadilan tersebut juga di perlukan dalam ketenagakerjaan, yang dimana dalam kegiatan tersebut harus dilakukan dengan benar. Apabila dilakukan dengan benar maka tidak akan adanya para pihak yang akan dirugikan khususnya pekerja. Apabila pihak tidak dirugikan maka mereka mendapatnya hak – hak mereka. Apabila perolehan hak terpenuhi maka dapat di katakan adil untuk para pihak. Keadilan juga harus ada diberikan kepada para pekerja.

Dijelaskan terkait keadilan distributif, bahwa sebuah imbalan harus diberikan sesuai pekerjaan yang telah dilakukannya. Dengan dasar ini, dapat terlihat jelas bahwa pekerja sudah menjalankan pekerjaannya sesuai kewajiban yang ada padanya, namun dengan adanya perjanjian bersama terkait pemberian kompensasi saat terjadinya pemutusan hubungan kerja tidak memberikan keadilan bagi tenaga kerja.

⁸ L.J. Van Apeldoorn, *Pengantar Ilmu Hukum*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1996, hlm. 11-12.

⁹ *Ibid*, hlm.12.

Adanya hukum dapat dijadikan sebagai *tool of engineering* (alat pembaharuan masyarakat)¹⁰. Dimana hukum menjadi faktor penting dalam melakukan pembaharuan masyarakat menjadi lebih baik. Dalam hal ini dapat dikatakan dalam hukum pembangunan, bahwa hukum merupakan sarana pembaruan masyarakat didasarkan atas anggapan adanya keteraturan atau ketertiban dalam usaha usaha pembangunan atau pembaruan itu merupakan sesuatu yang diinginkan atau dipandang (mutlak) perlu.¹¹

Lalu dalam usulan penelitian ini, penulis juga memasukkan asas-asas hukum yang berkaitan dengan perjanjian bersama perihal pemberian kompensasi PHK kepada pekerja, yaitu diantaranya sebagai berikut:¹²

1. Asas Personalia

Asas ini mengandung bahwa sebuah perjanjian dibuat oleh dirinya sendiri berdasarkan keinginan serta kepentingannya sendiri berdasarkan Pasal 1315 KUHPerdota.

2. Asas Konsensualisme

Asas ini mengenai suatu kesepakatan harus dapat tercapai antar para pihak dalam membuat kesepakatan, dimana sesuai dengan Pasal 1320 Ayat (1) KUHPerdota.

3. Asas Kebebasan Berkontrak

¹⁰ Roscoe Pound, *An Introduction To The Philosophy Of Law*, Yale University Press, New Haven, 1954, hlm. 27.

¹¹ Mochtar Kusumaatmdja, *Konsep-Konsep Hukum Dalam Pembangunan*, Alumni, Bandung, 2006, hlm. 88.

¹² Neng Yani Nurhayani, *Hukum Perdata*, Pustaka Setia, Bandung, 2015, hlm. 244-254.

Asas kebebasan berkontrak ini berdasarkan Pasal 1338 mengenai suatu kesepakatan dapat dibuat oleh siapapun dan bagaimanapun cara serta bentuknya.

4. Asas Mengikat Perjanjian

Asas mengikat perjanjian atau bisa disebut asas kepastian hukum ini mengenai bahwa perjanjian yang sengaja dibuat oleh para pihak adalah pasti dan mengikat sesuai Pasal 1338 Ayat (1) KUHPerdota..

5. Asas Itikad Baik

Asas ini mengenai suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan kejujuran yang berjalan dalam hati sanubari seorang manusia, hal ini sesuai Pasal 1338 Ayat (3) KUHPerdota.

Kemudian penulis juga memasukkan unsur dasar pembuatannya sebuah perjanjian serta dasar hukum yang melandasinya, yaitu Pasal 1338 KUHPerdota mengenai kebebasan berkontrak dan Pasal 1320 KUHPerdota mengani syarat sahnya perjanjian.

Pembuatan perjanjian bersama ini merupakan suatu bentuk nyata pemberlakuan asas kebebasan berkontrak berdasarkan Pasal 1338 KUHPerdota yang berbunyi sebagai berikut:

“Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik.”

Dibolehkannya pembentukan suatu kesepakatan yang bebas itu tidak terlepas dari unsur syarat sah nya perjanjian sesuai Pasal 1320 KUHPerdara yang berbunyi sebagai berikut:

Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat:

1. kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
2. kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. suatu hal tertentu;
4. suatu sebab yang halal.

Kemudian dilanjutkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana jika terjadi suatu Pemutusan Hubungan Kerja dalam sebuah perusahaan maka perusahaan harus memberikan sebuah kompensasi dengan perhitungannya sesuai Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemberian uang kompensasi sesuai Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa pembagian uang kompensasi dilakukan sebagai berikut:

- 1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- 2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut
 - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;

- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- 3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :
- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- 4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhisyarat;
 - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- 5) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Penulis pun menggunakan Pasal 3 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, dan Pasal 1 Peraturan Menteri Nomor 02/MEN/1978 tentang Peraturan Perusahaan

dan Perundingan Pembuatan Perjanjian Perburuhan untuk membahas permasalahan ini dari secara tinjauan yuridis nya.

F. Langkah-langkah Penelitian

1. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan secara deskriptif analitis. Ciri - ciri dari metode deskriptif analitis seperti yang dikemukakan oleh Nasution dalam bukunya yang berjudul *Metode Research* antara lain memusatkan diri pada pemecahan - pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang atau masalah-masalah yang aktual, dan data yang dikumpulkan mula - mula disusun, dijelaskan dan kemudian dianalisa, oleh karena itu metode ini sering disebut metode analisa.

Berdasarkan pendapat di atas, penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan kondisi yang berkaitan dengan hak tenaga kerja atas pemberian uang kompensasi dalam pemutusan hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Bersama Antara PT.Shinta Budhrani Industries Dengan PSP. Serikat Pekerja Nasional (SPN) dan PTP. Ikatan Seikat Buruh Indonesia (ISBI).

2. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian untuk menyusun tugas akhir ini, penulis menggunakan pendekatan yuridis normatif. Metode yuridis normatif adalah pendekatan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara menelaah dan menginterpretasikan hal-hal yang bersifat teoritis yang menyangkut asas, konsepsi, doktrin dan norma hukum yang berkaitan dengan permasalahan yang

dibahas. Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi konsep dan asas-asas serta prinsip mengenai hak tenaga kerja atas pemberian kompensasi saat terjadinya pemutusan hubungan kerja sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibandingkan dengan adanya Perjanjian Bersama.

3. Sumber Data dan Jenis Data Penelitian

a. Sumber Data

Dalam penelitian hukum, sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari lapangan secara langsung, dalam hal ini digunakan jenis data kualitatif

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan dan dokumen, yang merupakan hasil penelitian dan pengolahan orang lain, yang sudah tersedia dalam bentuk buku atau dokumen yang biasanya disediakan di perpustakaan atau milik pribadi¹³, seperti data yang diperoleh dari beberapa literatur dan peraturan perundang-undangan. Dalam penelitian hukum, data sekunder mencakup bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier¹⁴.

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari

- 1) Bahan Hukum Primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, yaitu sebagai berikut :

¹³ Hilman Hadikusuma, *Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung, 1995, hlm. 65.

¹⁴ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia (UI) Press, Jakarta, 1986, hlm. 52.

- a) Undang-Undang Dasar 1945;
 - b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
 - c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 - d) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
 - e) Undang-Undang No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
 - f) Peraturan Menteri Nomor 02/MEN/1978 tentang Peraturan Perusahaan dan Perundingan Pembuatan Perjanjian Perburuhan;
 - g) Perjanjian Bersama Antara PT.Shinta Budhrani Industries Dengan PSP. Serikat Pekerja Nasional (SPN) dan PTP. Ikatan Seikat Buruh Indonesia (ISBI).
- 2) Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer¹⁵, seperti : buku - buku, hasil penelitian, jurnal ilmiah, artikel ilmiah, dan makalah hasil seminar.
 - 3) Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan-bahan yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan sekunder, seperti

¹⁵ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metedologi penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1994, hlm. 12.

kamus hukum, artikel pada koran atau surat kabar, dan bahan yang didapat dengan cara mengakses situs website melalui internet.

b. Jenis Data

Dalam hal ini digunakan jenis data kualitatif. Dimana kualitatif adalah data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau ucapan objek yang sedang diamati yang diperoleh dari fenomena dan gejala sosial di masyarakat serta data kualitatif dari sumber hukum primer sumber hukum sekunder.¹⁶

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Studi Kepustakaan

Pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi studi kepustakaan (*library research*), yaitu membaca, mengutip buku-buku atau referensi serta menelaah peraturan perundang-undangan, dokumen dan informasi lain yang ada dengan permasalahan yang akan diteliti dalam penulisan skripsi ini. Data yang telah dikumpulkan kemudian akan diolah dengan cara sebagai berikut :

- 1) Editing, yaitu meneliti kembali kelengkapan data yang diperoleh, apabila masih belum lengkap maka diusahakan melengkapi kembali dengan melakukan koreksi ulang ke sumber data yang

¹⁶ Amiriudin Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 133.

bersangkutan. Selain itu juga melakukan pemeriksaan bila ada kesalahan atau kekeliruan terhadap data yang diperoleh.

- 2) Sistematisasi, yaitu melakukan penyusunan dan penempatan data pada tiap pokok bahasan secara sistematis sehingga memudahkan pembahasan.
- 3) Klasifikasi, yaitu penggolongan atau pengelompokan data menurut pokok bahasan yang telah ditentukan.

b. Penelitian Lapangan

Dalam penelitian ini juga menggunakan studi lapangan sebagai bahan pelengkap dan penunjang dalam penelitian, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Observasi, yaitu pengamatan panca indera manusia (penglihatan dan pendengaran) diperlukan untuk menangkap gejala yang diamati. Dimana metode ini digunakan untuk mengetahui secara empiris tentang fenomena objek yang diamati, kemudian hasil pengamatan tersebut dicatat dan di analisis.
- 2) Wawancara, yaitu dengan melakukan tanya jawab, dan mengadakan komunikasi langsung dengan sumber data yang penulis wawancara. Dalam wawancara ini dilakukan di PT. Shinta Budhrani Industries yang beralamat Jl. Hos Cokroaminoto KM. 51 No. 133, Desa Kalijaya Kecamatan Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi dan di Perum Graha Asri, Desa Simpangan, Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa

Barat, Indonesia. Wawancara ini dilakukan pada Bulan Mei 2020. Narasumber yang di wawancara ialah mantan pekerja PT. Shinta Budhrani Industries yang diantaranya yaitu Pak Mugiyanto, Pak Suhir, dan Pak Shanto Adi Yusuf.

c. Studi Dokumen

Studi Dokumen adalah metode pengumpulan data yang datanya diperoleh baik dari buku, internet, atau dokumen lain yang menunjang terhadap penelitian yang dilakukan

5. Metode Analisis Data

Analisa data yang dilakukan yaitu menganalisa baik data primer dan data sekunder melalui pendekatan yuridis normatif dengan metode deskriptif analisis. Dimana data primer terlebih dahulu diperoleh dengan studi lapangan dengan konsep kualitatif berupa dokumen dan hasil wawancara dengan pekerja sebagai objek penelitian.

Setelah adanya data aktual, maka pengolahan data sekunder berupa teori dan peraturan disusun untuk menjadi dasar tolak ukur pisau analisis (normatif yuridis). Kemudian data primer yang telah didapat dan disimpulkan di analisa dengan menghubungkannya kepada teori dan peraturan perundang-undangan yang berlaku secara mendeskriptif kan analisa tersebut menjadi sebuah tulisan.

6. Lokasi Penelitian

a. Penelitian Perpustakaan

- 1) Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung di JL. A.H. Nasution No. 105 Bandung.
- 2) Perpustakaan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.
- 3) JL. Manisi No. 41, Desa Pasir Biru, Kecamatan Cibiru, Kota Bandung.

b. Penelitian Lapangan

- 1) PT. Shinta Budhrani Industries yang beralamat Jl. Hos Cokroaminoto KM. 51 No. 133, Desa Kalijaya Kecamatan Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat, Indonesia.
- 2) Dewan Pimpinan Cabang (DPC) Serikat Pekerja Nasional (SPN) yang beralamat di Ruko Puri Cikarang Hijau Blok N No. 12, Desa Karangasih, Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat, Indonesia.
- 3) Perum Graha Asri, Desa Simpangan, Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat, Indonesia.