

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pekerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. disebutkan pada Pasal 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan (Selanjutnya disebut ketenaker) disebutkan bahwa, “ Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat<sup>1</sup>”.

Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam lingkungan dan hubungan kerja, dibawah perintah dari pemberi kerja. Menurut UU Ketenaker Pasal 1 angka (3) menyebutkan bahwa “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain” sehingga pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang bekerja dengan tujuan untuk mendapat upah dari pemberi kerja. Adapun kewajiban pekerja sebagai berikut :

- a. Pekerja wajib melakukan suatu pekerjaan sesuai izin dan tugas pekerja tersebut;

---

<sup>1</sup> Undang-undang no 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan

- b. Pekerja wajib bertanggung jawab atas perbuatan yang merugikan perusahaan baik disengaja maupun tidak disengaja.<sup>2</sup>

Adapaun Hak milik pekerja antara lain :

1. Hak mendapat upah;
2. Perlindungan jam kerja;
3. Tunjangan hari raya;
4. Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (jamsostek);
5. Kompensasi PHK.<sup>3</sup>

Pengusaha merupakan orang pribadi atau badan dalam bentuk apapun yang dalam kegiatan usaha atau pekerjaannya menghasilkan suatu produk dan melakukan usaha perdagangan.<sup>4</sup> Sedangkan menurut Pasal 1 angka 5 UU Ketenaker pengusaha adalah :

1. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
2. orang perseoranganm persekutuan atau badan hukum yang secara sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
3. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan di luar wilayah Indonesia.<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup> Sudikno Mertokusumo, 2003, Mengenal Hukum Suatu Pengantar, Yogyakarta: Liberty, hlm. 14

<sup>3</sup> Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hal. 45.

<sup>4</sup> Mardiasmo, 2008, Perpajakan, Edisi Revisi, Andi Offset, Yogyakarta, hlm. 36

<sup>5</sup> Zaeni Asyhadie, 2007, Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Jakarta, Rajawali Press, hlm. 29-30

Adapun kewajiban pengusaha antara lain :

1. pengusaha wajib membayar upah pekerjanya secara tepat waktu dan sesuai nominal yang telah disepakati dalam perjanjian.
2. Pengusaha wajib memberi waktu cuti atau istirahat bagi para pekerja sesuai dengan undang-undang yang beerlaku.
3. Pengusaha wajib memberikan perawatan dan pengobatan bagi pekerja yang mengalami cedera dalam waktu bekerja dan mendaftarkan pekerja pada asuransi.
4. Pengusaha wajib transparan kepada pekerta tentang perjanjian kerja, hubngan kerja dan status pekerja sehingga mempermudah dan memastikan status pekerja tersebut jika ingin keluar dan mendaftarkan kerja pada tempat lain untuk kedepannya.<sup>6</sup>

Adapun hak pengusaha yaitu :

1. Perusahaan berhak menuntut pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya meski sudah melebihi jam kerja yang telah disepakati bersama dalam perjanjian kerja ataupun kesepakatan khusus.
2. Perusahaan berhak mengingatkan pekerja untuk memenuhi dan menaati semua syarat dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai

---

<sup>6</sup> Zainal Asikin et, al, 2004, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 58

peraturan yang telah berlaku baik secara undang-undang ataupun peraturan pada perusahaan tersebut.<sup>7</sup>

Hubungan kerja terjadi karena adanya suatu perjanjian dalam kesepakatan kerja antara para pihak yang terkait. Namun demikian, konsep hubungan kerja berbeda dengan konsep hubungan hukum pada umumnya yang bercirikan adanya keseimbangan antara pihak yang membuatnya.<sup>8</sup>

Perjanjian kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

1. Perjanjian Kerja Waktu Jangka Tertentu (PKWT)

PKWT mempunyai durasi kontrak kerja yang telah ditentukan sehingga status kepegawaian pekerja dalam kontrak atau lepas, PKWT harus dibuat secara tertulis dan dicatatkan di dalam dinas ketenagakeraan.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT)

PKWTT tidak memiliki durasi kontrak kerja, sehingga status kepegawaian pekerja adalah pekerja tetap, PKWTT dibuat secara tertulis maupun secara lisan dan tidak wajib untuk dicatatkan pada dinas ketenagakerjaan.<sup>9</sup>

Komunikasi antara pekerja dan pengusaha merupakan hal yang sangat penting, karena dalam kasus ini berawal dari terjadinya karena kegagalan

---

<sup>7</sup> Suwanto (2003), *Buku Panduan Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta, ILO/USA Decalation Project

<sup>8</sup> Budi Santoso, *Hukum Ketenagakerjaan : Perjanjian Kerja Bersama*, Universitas Brawijaya Press, Malang, 2012, h. 2.

<sup>9</sup> Willa Wahyuni, "Perbedaan PKWT dan PKWTT", *Hukum Online*, <https://www.hukumonline.com/berita/a/pekerja-wajib-tahu-perbedaan-pkwt-dan-pkwtt/lt633d69d5af385/> (diakses pada 20 Mei 2023)

dalam komunikasi yang dimana para pekerja diminta untuk masuk bekerja tetapi para pekerja tersebut merasa tidak mendapat surat panggilan dan tidak ada informasi untuk mulai bekerja mulai kapan. Pihak pabrik yang merasa sudah memenuhi tugas nya untuk memanggil para pekerja untuk masuk kerja melakukan pemberian surat peringatan pertama kepada pekerja karena dianggap tidak melakukan kewajibannya dan melalaikan pekerjaannya yang berdampak pada efisiensi kinerja pabrik.

Bila pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha) karena pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari bahwa atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih pihak buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha.<sup>10</sup>

Adapun suatu kasus yang terjadi karena pekerja dan pabrik tidak menemukan kesepakatan bersama baik sebelum, sesudah dan setelah bekerja. Hal ini dapat menimbulkan kerugian bagi pihak pabrik dan pekerja,

---

<sup>10</sup> Zaeni Asyhadie, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2007, hal.177

dimana pekerja dapat dijatuhkan Pemutusan Hak Kerja (selanjutnya disebut PHK) karena sudah melanggar perjanjian atau kontrak kerja yang sudah disepakati. Tetapi adapun pekerja yang merasa tidak terima dengan pemberlakuan tersebut sehingga melakukan gugatan ke pengadilan dan membutuhkan bantuan dari lembaga hukum sebagai perwakilan untuk melawan pihak pabrik.

Pihak pabrik mengeluarkan surat peringatan kedua karena tidak adanya itikad baik dari para pekerja dan dianggap tidak mengindahkan panggilan tersebut, sehingga pihak pabrik memutuskan untuk melakukan PHK. Dengan dilakukannya PHK tersebut para pekerja merasa telah ditipu dan dirugikan sehingga para pekerja yang di PHK melakukan protes pada pihak pabrik dan meminta penjelasan. Protes tersebut akhirnya didengar sehingga pihak pabrik dan pekerja melakukan musyawarah dengan harapan menemukan jalan tengah. Tetapi hasil musyawarah tidak menemukan titik tengah dan membuat para pekerja semakin tidak bisa menerima keputusan yang dilakukan pabrik, para pekerja menganggap keputusan pabrik terkesan semena-mena dan tidak transparan. Sehingga para pekerja yang di PHK melakukan gugatan terhadap pabrik tersebut pada pengadilan negeri.

Para pekerja melakukan gugatan karena merasa PHK secara sepihak ini dilakukan tidak sesuai peraturan dan undang-undang yang berlaku, sehingga para pekerja meminta haknya sesuai apa yang tidak diterima karena keputusan pihak pabrik. Pihak pabrik mereka merasa tidak melakukan hal yang semena-mena dan tidak secara sepihak, karena mereka

telah melakukan panggilan secara formal hingga mengeluarkan surat peringatan kedua yang dimana para pekerja telah melalaikan kewajiban dan tidak dianggap lagi sebagai sebagai pekerja pada pabrik tersebut sehingga dilakukannya PHK secara sepihak. Seiring diajukannya gugatan kedua pihak berusaha untuk mengumpulkan bukti-bukti yang dianggap membantu dalam persidangan tersebut, dimana pihak pabrik yang menjadi tergugat meminta bantuan dari lembaga bantuan hukum untuk mendampingi persidangan dan agar sesuai dengan apa yang diinginkan oleh penggugat. Pada pihak pekerja yang sebagai tergugat mereka mengumpulkan bukti bukti yang dapat membantu pekerja untuk mendapatkan hak nya dan meminta ganti rugi sebagai bentuk tanggung jawab atas perbuatan dari pihak pabrik.

Dengan dilakukannya persidangan kedua pihak sepakat untuk menempuh jalur non litigasi dengan dampingan pihak pengadilan, sehingga kedua pihak sepakat untuk bermusyawarah dengan syarat masing-masing pihak dan telah disetujui oleh kedua pihak. Dan dengan bantuan Lembaga Bantuan Hukum pihak pabrik dapat memenuhi syarat-syarat yang di minta oleh para penggugat, demikian juga dengan penggugat sepakat untuk tidak memperpanjang kasus ini dan selesai setelah kedua pihak memenuhi syaratnya.

## **1.2 TUJUAN DAN MANFAAT MAGANG MBKM**

### **1.2.1 Tujuan Magang MBKM**

Tujuan yang hendak dicapai dalam program magang MBKM ini adalah untuk mengetahui dan memahami bagaimana proses dan prosedur pendampingan kasus PHK pekerja di Kantor Advokat dan Konsultan Hukum Ananto Haryo dan Rekan.

### **1.2.2 Manfaat MBKM**

Manfaat yang didapatkan dalam magang MBKM ini adalah :

#### **a. Bagi Penulis**

Manfaat yang diterima adalah memperdalam dan menambah wawasan tentang bagaimana cara menangani klien baik dari sebuah perusahaan maupun seorang buruh, sehingga dapat mengetahui bagaimana cara melakukan pendampingan pekerja yang di PHK oleh perusahaan.

#### **b. Bagi Instansi**

- a. Terjadinya kerjasama antara Kantor Advokat dan Konsultan Hukum Ananto Haryo dan Rekan dengan Fakultas Hukum UPN "Veteran" Jawa Timur, Sehingga dengan harapan dapat menghasilkan calon-calon sarjana hukum yang kompeten;

- b. Mendapat tenaga bantuan dan dapat menyalurkan ilmu yang sudah dimiliki kepada peserta magang, sehingga mahasiswa magang MBKM dapat merasakan bagaimana kegiatan dalam kantor advokat.
- c. Bagi Universitas
  - a. Terjalannya kerjasama antara universitas/fakultas dengan pihak instansi, sehingga mahasiswa memiliki wawasan yang luas;
  - b. Dapat mengukur tingkat kemampuan peserta magang MBKM dalam kegiatan lapangan dan bagaimana cara menerapkan ilmu yang sudah diberikan selama di dalam fakultas;
  - c. Meningkatkan kualitas dan kemampuan mahasiswa yang mengikuti magang MBKM dalam cara menangani kasus secara turun lapangan dan meningkatkan ilmu praktik pada kasus sebenarnya.
  - d. Menambah bahan baca dan referensi di perpustakaan Fakultas Hukum UPN "Veteran" Jatim

### 1.2.3 Metode Magang MBKM

1. **Observasi**, dalam hal ini penulis melakukan metode Observasi dengan cara mengamati mengenai penanganan dan pendampingan kasus PHK pekerja oleh UD. Kipas Ramayana di Kantor Advokat & Konsultann Hukum Ananto Haryo dan Rekan di Pengadilan Negeri Surabaya dengan nomor (30/PDT.SUS-PHI/2021/PN.SBY), dan mengamati bagaimana proses berjalannya sebuah kasus lain yang sedang ditangani oleh pihak Instansi.
2. **Wawancara**, yaitu dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan dan berdiskusi dengan tim instansi yang menangani kasus tersebut, dengan tujuan untuk memahami prosedur dan apa saja hal lain yang dapat terjadi.
3. **Penggunaan Dokumen**, yaitu dokumen yang berisi putusan-putusan atau perjanjian bersama lainnya yang memiliki kesamaan dalam hal PHK.
4. **Dokumentasi**, yaitu pengambilan gambar baik foto maupun video yang ditujukan untuk kebutuhan yang berguna untuk membantu kelengkapan laporan MBKM.

### 1.2.4 Tempat dan Waktu Magang MBKM

Lokasi Magang MBKM yang penulis berada yaitu pada Jalan Raya Mastrip No.5 Surabaya, Jawa Timur. Pelaksanaan kegiatan Magang

MBKM yaitu dimulai pada tanggal 13 Februari 2023 dan di akhiri pada tanggal 13 Juni 2023 dan dilaksanakan pada jam efektif Kantor Advokat & Konsultan Hukum Ananto Haryo dan Rekan yaitu pada pukul 08.00 – 16.00 WIB.

### **1.3 GAMBARAN INSTANSI KANTOR ADVOKAT DAN KONSULTAN HUKUM ANANTO HARYO DAN REKAN**

#### **1.3.1 Sejarah Kantor Advokat dan Konsultan Hukum Ananto**

##### **Haryo dan Rekan**

Kantor Advokat dan Konsultan Hukum Ananto Haryo dan Rekan didirikan pada tahun 1995, berkedudukan di Jl. Mastrip No.5 Kedurusurabaya, Telepon (031) 7660968. Kantor Advokat dan Konsultan Hukum Ananto Haryo dan Rekan merupakan kantor advokat dan konsultan hukum spesialis ketenagakerjaan baik buruh ataupun pabrik di berbagai daerah di Jawa Timur.

Staff yang beada di Kantor tersebut tidak hanya berlatar belakang ilmu hukum saja melainkan juga terdapat dari disiplin ilmu lain. Kantor Advokat & Konsultan Hukum Ananto Haryo & Rekan ini memiliki Klien tetap kurang lebih 50 klien tetap dari berbagai perusahaan maupun klien perseorangan di berbagai lokasi di Jawa diantara lain Surabaya, Sidoarjo, Gempol, Mojokerto, Malang, Wonosobo serta masih banyak kota-kota lainnya. Kantor ini pun juga menyediakan jasa

notaris. Sehingga Kantor ini kemampuannya sudah teruji dalam menyelesaikan permasalahan mengenai hukum terutama permasalahan hukum ketenagakerjaan Sehingga para tim yang berada di Kantor Advokat dan Konsultan

Hukum Ananto Haryo dan Rekan memiliki pengalaman dan ilmu yang luas dalam menangani kasus yang ada. Dan siap untuk membantu para klien baik di berbagai bidang.

### **1.3.2 Logo Kantor Advokat dan Konsultan Hukum Ananto Haryo dan Rekan**



**Gambar 1 : Logo Kantor Advokat & Konsultan Hukum Ananto Haryo dan Rekan**

Sumber : Dokumen Staff Kantor Advokat & Konsultan Hukum Ananto Haryo dan Rekan

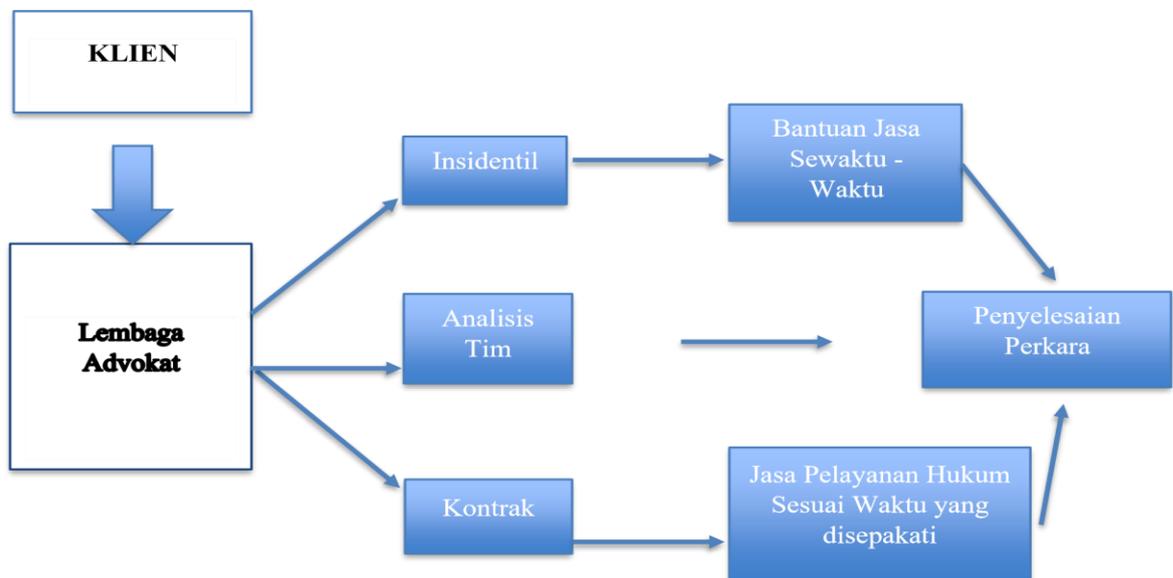
### **1.3.3 Struktur Pimpinan dan Tim Kantor Advokat dan Konsultan Ananto Haryo dan Rekan**

Struktur pimpinan dan tim Kantor Advokat Dan Konsultan Hukum Ananto Haryo Dan Rekan adalah sebagai berikut:

- 1. H. Ananto Haryo S.H., M.Hum., M.M (Pimpinan Kantor )**

2. **Andreas Yohannes Tuwo S.H** (Advokat Senior)
3. **Sugeng Winarko S.H** (Advokat Senior)
4. **Retno Purbowati, S.H** (Advokat Junior)
5. **Olivia Elisha S.M** (Staff Admin)

### 1.3.4 Bentuk Sistem Kerja Kantor Advokat dan Konsultan Hukum Ananto Haryo dan Rekan



**Bagan 1 : Bagan Sistem kerja Kantor Advokat & Konsultan Hukum Ananto Haryo dan Rekan**

Sumber : Wawancara dengan Staff Kantor Advokat & Konsultan Hukum Ananto Haryo dan Rekan

#### - **Insidentil**

Setiap perusahaan yang sewaktu-waktu membutuhkan bantuan hukum dapat mendapatkan bantuan jasa dari Kantor Advokat & Konsultan Hukum Ananto Haryo dan Rekan

#### - **Kontrak**

Setiap Perusahaan dapat menjalin kerja sama dengan Kantor Advokat & Konsultan Hukum Ananto Haryo & Rekan dengan melakukan tandatangan MoU sehingga Kantor Advokat & Konsultan Hukum Ananto Haryo dan Rekan dapat memberikan jasa pelayanan hukum untuk perusahaan tersebut hingga batas waktu dari MoU tersebut.

### **1.3.5 Pelayanan dan Jasa Hukum Kantor Advokat dan Konsultan Hukum**

#### **Ananto Haryo dan Rekan**

Didalam penyelesaian kasus pada Kantor Advokat dan Konsultan Hukum Ananto Haryo dan Rekan terdapat 2 cara penyelesaian yaitu, Litigasi dan Non Litigasi

##### **a. Litigasi :**

1. Melakukan pengajuan gugatan sebagai penggugat, melakukan perlawanan ( verzet ), melakukan penetapan, pengajuan banding dan memori kasasi dan/ atau kontra memori banding dalam peradilan banding di Pengadilan Tinggi, kasasi dan memori kasasi dan/ atau kontra memori kasasi dalam peradilan tingkat kasasi di Mahkamah

Agung RI, permohonan peninjauan kembali di Mahkamah Agung RI, dan membuat laporan pada instansi, badan, lembaga yang terkait baik secara keperdataan dan/ atau pidana.

2. Melakukan pendampingan dan melakukan pembelaan untuk klien yang telah dikenakan oleh sanksi dari Undang-Undang yang dikenakan.
  3. Membuat eksepsi, replik/duplik, rekonvensi, pledoi, kesimpulan, perdamaian di dalam proses peradilan maupun di luar proses peradilan.
- b. Non Litigasi :
1. Memberikan Pendapat dalam pandangan seorang advokat dengan tujuan memperluas pandangan klien hal apa saja yang dapat ditempuh atau dilakukan.
  2. Membuat somasi / surat peringatan / balasan somasi terhadap pihak yang berlawanan dengan klien.
  3. Melakukan mediasi antara klien dengan pihak lawan, membuat runtutan kronologis dan membuat laporan pada pihak yang berwajib.

Kantor Advokat dan Konsultan Hukum Ananto Haryo dan Rekan juga menguasai beberapa bidang hukum antara lain:

1. Hukum ketenagakerjaan/ perburuhan meliputi:
  - a. Membuat PP
  - b. Kesepakatan Kerja Bersama

- c. Segala Hal yang berkaitan dengan hukum perburuhan berikut dengan peraturannya
  - d. Membuat perjanjian kerja
2. Hukum perdata/ sipil dan hukum bisnis:
- a. Memberikan konsultasi berkaitan dengan aspek hukum dari hukum perdata/ sipil dan hukum bisnis.
3. Perijinan untuk perusahaan, meliputi:
- a. Surat keterangan domisili perusahaan
  - b. Akte pendirian perusahaan
  - c. Ijin usaha (NPWP, SIUP, TDP, IUI)
  - d. Anggaran dasar perusahaan
4. Hukum keluarga meliputi:
- a. Membuat gugatan perceraian
  - b. Perwalian, adopsi, hibah, waris, harta gono-gini, dan aspek hukum keluarga lainnya
5. Hukum pidana meliputi:
- a. Pidana umum dan pidana khusus

- b. Untuk kepentingan saksi korban/ pelapor maupun kepentingan tersangka/ terdakwa pada semua tingkat pemeriksaan. Permohonan penangguhan penahanan, dan lain-lain yang berhubungan dengan kasus pidana.
6. Fokus lainnya:

Selain fokus pelayanan yang sudah diuraikan tersebut di atas, Kantor Advokat dan Konsultan Hukum Ananto Haryo dan Rekan juga mengembangkan jasa-jasa pelayanan yang prosedur kerjanya secara informal tetapi terarah dan seimbang sesuai koridor hukum. Jasa-jasa pelayanan tersebut antara lain:

    - a. Berupaya dalam penyelesaian sengketa secara perdamaian. Jasa layanan ini memberikan arahan yang menunjang demi tercapainya “*win-win solution*” bagi para pihak yang bersangkutan.
    - b. Turut mendukung pelatihan bagi calon-calon advokat.

### **1.3.6 Foto Kegiatan Magang MBKM di Kantor Advokat dan Konsultan**

#### **Hukum Ananto Haryo dan Rekan**

Selama melaksanakan magang MBKM di Kantor Advokat dan Konsultan Hukum Ananto Haryo dan Rekan, penulis melaksanakan sejumlah kegiatan sebagai berikut :

#### **1. Melaksanakan Sidang sebagai kuasa klien di Pengadilan Negeri Pasuruan**



**Gambar 2 : Pendampingan persidangan di Pengadilan Negeri Pasuruan**

bersama pengacara instansi Sumber : Dokumentasi pribadi penulis, 2023<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Ryanda Mangara Thirafi, Pendampingan Persidangan di Pengadilan Negeri Pasuruan, Magang di Kantor Advokat & Konsultan Hukum Ananto Haryo dan Rekan pada tanggal 27 Februari 2023

## 2. Melakukan Konsultasi kepada korban penipuan tanah



**Gambar 3 : Pendampingan Konsultan Hukum klien korban penipuan jual beli tanah**

Sumber : Dokumentasi pribadi penulis, 2023<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Ryanda Mangara Thirafi, Pendampingan Konsultan Hukum, Magang di Kantor Advokat & Konsultan Hukum Ananto haryo dan Rekan pada tanggal 20 Februari 2023

### 3. Melakukan pengisian PKWT untuk buruh pabrik



**Gambar 4 : Pengisian PKWT di PT. Chiyoda International Indonesia**

Sumber : Dokumentasi pribadi penulis, 2023<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Ryanda Mangara Thirafi, Pengisian PKWT di PT. Chiyoda International Indonesia, Magang di Kantor Advokat & Konsultan Hukum Ananto haryo dan Rekan pada tanggal 11 mei 2023