

**AKIBAT HUKUM ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
SECARA SEPIHAK BAGI GURU PADA YAYASAN  
PENDIDIKAN PASCA PUTUSAN MK NO.91/PUU-XIX/2021  
TENTANG PENGUJIAN FORMIL UNDANG-UNDANG NO.11  
TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA TERHADAP  
UNDANG-UNDANG DASAR 1945  
( Studi Pada Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan )**

**SKRIPSI**

**OLEH  
DEWA ROHID  
188400177**

**BIDANG HUKUM KEPERDATAAN**



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 27/11/23

Access From (repository.uma.ac.id)27/11/23

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul Skripsi : Akibat Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Bagi Guru Pada Yayasan Pendidikan Pasca Putusan MK NO.91/PUU-XIX/2021 Tentang Pengujian Formil Undang-Undang NO.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Undang-Undang Dasar 1945 ( Studi Pada Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan )

Nama : Dewa Rohid  
NPM : 18.840.0177  
Bidang : Ilmu Keperdataan

Disetujui Oleh:

PEMBIMBING I

Dr.H. Maswandi S.H.,M.Hum

PEMBIMBING II

Beby Suryani Fitri S.H.,M.H

Diketahui Oleh:  
Dekan Fakultas Hukum



Imad Citra Ramadhan, SH.,MH.

UNIVERSITAS MEDAN AREA  
FAKULTAS HUKUM  
MEDAN  
2023

**AKIBAT HUKUM ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
SECARA SEPIHAK BAGI GURU PADA YAYASAN  
PENDIDIKAN PASCA PUTUSAN MK NO.91/PUU-XIX/2021  
TENTANG PENGUJIAN FORMIL UNDANG-UNDANG NO.11  
TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA TERHADAP  
UNDANG-UNDANG DASAR 1945  
( Studi Pada Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan )**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana (Strata-1)  
Hukum Dalam Program Studi Ilmu Hukum Pada Fakultas Hukum Universitas Medan  
Area

**OLEH :**

**DEWA ROHID**

**18.840.0177**

**KEPERDATAAN  
ILMU HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
MEDAN  
2023**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/11/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)27/11/23

### HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari di temukan adanya plagiat dalam skripsi ini

Medan, 05 November 2023



**Dewa Rohid**  
188400177

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, Saya bertandatangan di bawah ini :

Nama : Dewa Rohid  
Npm : 188400177  
Bidang : Ilmu Hukum Keperdataan  
Fakultas : Hukum  
Jenis Karya : Skripsi

Demi mengembangkan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area hak bebas royalti non eksklusif ( Non Exclusive Royalty FreeRight) atas karya ilmiah yang berjudul “ Akibat Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Bagi Guru Pada Yayasan Pendidikan Pasca Putusan MK No.91/Puu-XIX/2021 Tentang Pengujian Formil Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap UUD 1945 ( Studi Pada Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan) “.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas royalti non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelolah dalam bentuk pangakalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di Medan  
Pada tanggal 30 Mei 2023  
Yang menyatakan,



## ABSTRAK

### **AKIBAT HUKUM ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK BAGI GURU PADA YAYASAN PENDIDIKAN PASCA PUTUSAN MK NO.91/PUU-XIX/2021 TENTANG PENGUJIAN FORMIL UNDANGUNDANG NO.11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA TERHADAP UUD 1945 ( Studi Pada Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan )**

**Oleh:  
DEWA ROHID  
188400177**

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/ dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Pekerja PKWT juga memiliki potensi melanggar Perjanjian yang disepakati, yang disebut sebagai tindakan wanprestasi/ yang dapat merugikan perusahaan.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana akibat hukum atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan terhadap pekerja yang melakukan tindakan wanprestasi terhadap perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disepakati, dan bagaimana penyelesaiannya.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kepustakaan (Library Research), Penelitian lapangan (Field Research) yaitu penulis langsung melakukan studi pada Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan dengan mengambil data yang berhubungan dengan judul skripsi, serta melakukan wawancara kepada pihak terkait.

Hasil penelitian menjelaskan faktor yang menyebabkan pihak yayasan pendidikan nasional Khalsa Medan melakukan phk secara sepihak terhadap guru, Pemecatan yang dilakukan sepihak haruslah melalui tahap penyelesaian sengketa phk untuk memastikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja, Adapun akibat hukum yang diperoleh guru mendapatkan uang ganti rugi masa kerja yang diperoleh dari Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan

**Kata Kunci : Guru, Yayasan Pendidikan, Cipta Kerja**

## ABSTRACT

### **LEGAL CONSEQUENCES OF UNILATERAL TERMINATION OF EMPLOYMENT FOR TEACHERS AT EDUCATIONAL FOUNDATIONS POST DECISION OF MK NO.91/PUU-XIX/2021 CONCERNING FORMAL TESTING OF LAW NO.11 OF 2020 CONCERNING EMPLOYMENT CREATION ON THE 1945 CONSTITUTION (Study at Khalsa National Education Foundation Medan)**

By:

**DEWA ROHID**  
**188400177**

A specified time work agreement (PKWT) is a work agreement between workers/labourers and employers to enter into a working relationship for a certain time or for a certain job. This is regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and Law Number 11 of 2020 concerning Copyright Work. PKWT workers also have the potential to violate the agreed Agreement, which is also known as an act of default/breaking a promise that can harm the company.

The problem in this research is what are the legal consequences for unilateral termination of employment carried out by the Khalsa Medan National Education Foundation for workers who default on work agreements for a certain time that have been agreed upon, and how to resolve them.

The research method used was library research (Library Research), field research (Field Research), namely the author directly conducted a study at the Khalsa Medan National Education Foundation by collecting data related to the thesis title, and conducting interviews with related parties.

The results of the study explain the factors that caused the Khalsa Medan National Education Foundation to unilaterally lay off teachers, unilateral dismissals must go through the layoff dispute settlement stage to ensure legal protection for the workforce, as for the legal consequences obtained by the teacher getting the right to compensation for years of service obtained from the Khalsa Medan National Education Foundation

**Keywords: Teachers, Educational Foundations, Job Creation**

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
ABSTRACT .....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
KATA PENGANTAR .....	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	13
1.3 Tujuan Penelitian.....	14
1.4 Manfaat Penelitian.....	14
1.5 Hipotesis.....	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	18
2.1 Tinjauan Umum Tentang Akibat Hukum.....	18
2.2 Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja.....	20
2.2.1 Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum.....	27
2.2.2 Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja.....	28
2.2.3 Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha .....	30
2.3 Tinjauan Umum Tentang Guru .....	33
2.4 Tinjauan Umum Tentang Yayasan.....	36
BAB III METODE PENELITIAN .....	43
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian .....	43
3.1.1 Waktu Penelitian.....	43
3.1.2 Tempat Penelitian .....	44
3.2 Metode Penelitian.....	44
3.2.1 Jenis Penelitian.....	44
3.2.2 Sifat Penelitian .....	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	49
4.1 Hasil Penelitian.....	49
4.1.1 Perlindungan Hukum terhadap guru yang di putus hubungan kerja secara sepihak terhadap guru yayasan pendidikan nasional Khalsa <b>Error! Bookmark not defined.</b>	
4.1.2 Keberadaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Setelah Putusan MK No.91/PUU/2021 Tentang Pengujian Formil Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap UUD 1945 Dalam Kaitannya Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....	56
4.1.3 Prosedur Bubarnya yayasan Pendidikan dan akibat hukum nya .....	57
4.2 Pembahasan .....	62
4.2.1 Pengaturan Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Bagi Guru Pada Yayasan Pendidikan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.91/PUUXIX/2021 Tentang Pengujian Formil Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap UUD 1945 .....	62
4.2.2 Penyelesaian Sengeketa Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Bagi Guru Pada Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.91/PUU-XIX/2021 Tentang Pengujian Formil Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap UUD 1945 .....	67
4.2.3 Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Bagi Guru Pada Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.91/PUU-XIX/2021 Tentang Pengujian Formil Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap UUD 1945 .....	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	90
5.1 Kesimpulan.....	90
5.2 Saran .....	91
DAFTAR PUSTAKA .....	93

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkah dan karuniaNya telah memberikan berupa kesehatan dan kelapangan berfikir kepada penulis, sehingga tulisan ilmiah dalam bentuk skripsi ini dapat juga terselesaikan. Skripsi ini berjudul **“Akibat Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Bagi Guru Pada Yayasan Pendidikan Pasca Putusan MK No.91/PUU-XIX/2021 Tentang Pengujian Formil Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap UUD 1945”**

Skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area. Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian skripsi ini masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan, akan tetapi semoga segala usaha yang telah dilakukan dapat bermanfaat bagi semua, sebagai ilmu yang bermanfaat dan barokah. Penulis juga menyadari bahwa selama berlangsungnya penelitian, penyusunan sampai pada tahap penyelesaian skripsi ini tak lepas dari dukungan serta bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu teriring doa dan ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada :

1. Orang tua saya Bapak Raju dan Ibu Kugenis Wari yang telah memberikan seluruh doa, kasih sayang yang tidak terhingga, rasa sabar yang tidak ada ujungnya dan dukungan baik materil maupun moril selama ini serta dalam menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Muhammad Citra Ramadhan S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area
4. Ibu Anggraini Atmei Lubis, S.H., M.Hum. selaku Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat merangkap Gugus Jaminan Mutu Fakultas Hukum Universitas Medan Area
5. Bapak Nanang Tomi Sitorus, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan Bidang Inovasi, Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Hukum Universitas Medan Area sekaligus Dosen Pembimbing Akademik saya yang senantiasa memberikan bimbingan, arahan dan masukan selama proses perkuliahan.
6. Ibu Fitri Yanni Dewi Siregar, S.H., M.H. selaku ketua Jurusan Bidang Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang senantiasa memberikan bimbingan dan masukan tanpa kenal waktu dalam proses penyusunan skripsi ini.
7. Ibu Dr. Rafiqi SH, MM., M.kn selaku Ketua Skripsi saya yang senantiasa memberikan bimbingan dan masukan serta pengarahannya dalam penyusunan skripsi ini. Bapak Dr.H. Maswandi SH, M.Hum selaku Dosen Pembimbing I Penulis yang senantiasa memberikan bimbingan, arahan dan masukan dalam proses penyusunan skripsi ini.

8. Ibu Beby Suryani Fitri SH, MH selaku Dosen Pembimbing II Penulis yang senantiasa memberikan bimbingan, arahan dan masukan dalam proses penyusunan skripsi ini
9. Bapak Ridho Mubarak, S.H., M.H. selaku sekretaris skripsi yang senantiasa memberikan bimbingan dan masukan serta pengarahannya dalam proses penyusunan skripsi ini.
10. Seluruh Staf Pengajar Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang telah memberikan pelayanan yang sangat baik dan memberikan wawasan pengetahuan kepada penulis selama perkuliahan.
11. Bapak Sarban Singh selaku Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan yang telah memperbolehkan saya melakukan penelitian skripsi ini di Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan
12. Ibu Salwinder Kaur S.E yang telah bersedia meluangkan waktu untuk saya wawancarai serta memberikan arahan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi saya dengan baik.
13. Tranding News, Alvin Joe, Betesda meilala, Indah Melinda, Nadya Khairi dan Penjaga Hati, Dwi Fajar & Ridho Ahmad Aulia yang sudah menemani saya dan mendukung saya dalam pembuatan skripsi ini.
14. Teman-teman Cell.06 yang sudah menemani saya dan mendukung saya dalam pembuatan skripsi ini.
15. Pretty Lizani yang selalu memberikan doa dan dukungan serta tidak henti mengingatkan untuk segera menyelesaikan skripsi ini dengan tenang.

Akhir kata, atas segala budi baik semua pihak kiranya mendapat lindungan Tuhan Yang Maha Esa dan juga semoga tulisan ilmiah ini dapat bermanfaat bagi kita semua.



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pembangunan nasional dalam bidang pendidikan adalah upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur, dan beradab berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.<sup>1</sup>

Lembaga Pendidikan merupakan salah satu sektor industri yang berperan penting dalam pembangunan suatu bangsa, Penyelenggaraan pendidikan merupakan pranata sosial yang kuat untuk memberdayakan warga negara berkembang menjadi manusia berkualitas sehingga mampu secara proaktif menjawab tantangan jaman yang selalu berubah secara dinamis<sup>2</sup>. Pasal 1 ayat 5 UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menjelaskan bahwa Penyelenggara pendidikan adalah Pemerintah, pemerintah daerah, atau masyarakat yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur pendidikan formal, Satuan Pendidikan yang di kelolah oleh pemerintah disebut dengan Sekolah Negeri sedangkan yang di kelolah masyarakat biasa di sebut dengan Yayasan Pendidikan.

Berdasarkan Undang – Undang Nomor 16 Tahun 2001 jo Undang – Undang Nomor 28 Tahun 2004 Tentang Yayasan adalah badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang di pisahkan dan di peruntunkan untuk mencapai tujuan tertentu di

---

<sup>1</sup> Pertimbangan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

<sup>2</sup> Penjelasan umum dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

bidang sosial, keagamaan dan kemanusiaan yang tidak mempunyai anggota<sup>3</sup>. Indonesia praktiknya Yayasan merupakan suatu lembaga yang pokok fungsinya berperan sebagai wujud kepedulian sosial masyarakat, karena program kerja dan kegiatannya bergerak dibidang sosial kemasyarakatan dan kemanusiaan<sup>4</sup>.

Yayasan Pendidikan sangat berpengaruh untuk kemajuan perekonomian internal maupun eksternal, semakin banyak yang mendirikan yayasan pendidikan akan menstimulasikan masyarakat pentingnya. Pendidikan sehingga memberikan keuntungan satu sama lain, yayasan pendidikan ini juga merupakan kategori bisnis jangka panjang, dengan begitu tidak dapat dipungkiri bahwa banyak pengusaha yang berlomba-lomba mendirikan usaha di bidang Pendidikan.

Yayasan Pendidikan yang merupakan kategori bisnis jangka Panjang yang berarti dalam menjalankan kegiatannya di bidang Pendidikan, Setiap lembaga (Yayasan) memiliki kewenangan untuk merekrut dan mengangkat guru sebagai kebutuhan Kegiatan belajar-mengajar. Pengangkatan Guru oleh Yayasan dilakukan dan diikuti dengan adanya perjanjian atau kesepakatan kerja bersama (KKB) Masing-masing Yayasan mengatur dan membayar gaji para guru dengan nilai yang besarnya ditetapkan oleh Pembina berdasarkan kemampuan Yayasan<sup>5</sup>.

Tenaga kerja yang dipekerjakan di Yayasan Pendidikan merupakan tenaga kerja yang terdidik dan berkompeten agar Yayasan dapat meningkatkan taraf pendidikan nasional. Tenaga kerja yang terdidik juga merupakan pekerja, Ikatan

---

<sup>3</sup> Rahayu Hartini, *Hukum Komersil*, Universitas Muhammadiyah, Malang, 2005, hal 113

<sup>4</sup> Abdul Muis, Yayasan sebagai Wadah kegiatan Masyarakat (Tinjauan mengenai Yayasan sebagai badan Hukum dalam Menjalankan kegiatan sosial), Medan, Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, 1991 hal. 2

<sup>5</sup> Pasal 5 ayat 3 Undang-Undang No.28 Tahun 2004 Tentang Yayasan

Hukum antara Guru dengan Yayasan secara formil tentunya menimbulkan hubungan kerja, dimana dalam hal melaksanakan hak dan kewajiban nya kedua belah pihak tunduk pada syarat dan ketentuan kerja yang telah di sepakati. Akan tetapi Dalam hubungan guru atau pekerja dengan majikan atau pengusaha maka secara yuridis hubungannya adalah bebas karena prinsip negara kita tidak seorangpun boleh diperbudak, maupun diperhamba<sup>6</sup>. Semua jenis dan bentuk perbudakan, peruluran dan penghambaan dilarang, akan tetapi secara sosiologis buruh atau pekerja tidak sebesar atau terikat sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya dan kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan majikan atau pengusaha meskipun memberatkan bagi buruh atau pekerja itu sendiri, lebih-lebih disaat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang ada<sup>7</sup>. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hukum Ketenagakerjaan dapat bersifat privat dan publik. Namun, tenaga kerja atau buruh seringkali diperas oleh majikan dengan upah yang relatif kecil. Oleh sebab itu pemerintah mengeluarkan peraturan perUndang-Undangan yang mengatur itu untuk melindungi pihak buruh atau pekerja untuk melindungi mereka sebagai pihak yang lemah dari kekuasaan majikan atau pengusaha guna menempatkan pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia<sup>8</sup>. Sebelum kita lebih jauh mengenal

---

<sup>6</sup> Sri Hidayani, Riswan Munthe, *Aspek Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan Oleh Pengusaha*, Vol 11 (2), 2018 hal .5

<sup>7</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta

<sup>8</sup> Bagus Sarnawa, Johan Erwin I, *Hukum Ketenagakerjaan*, Laboratorium Ilmu Hukum UMY, Yogyakarta, 2010, hlm. 29

tentang apa itu tenaga kerja lebih baiknya kita mengerti mengenai makna serta unsur – unsur tenaga kerja itu sendiri.

Berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Batasan pengertian Hukum Ketenagakerjaan, yang dulu disebut Hukum Perburuhan atau *arbeidrechts* juga sama dengan pengertian hukum itu sendiri, yakni masih beragam sesuai dengan sudut pandang masing-masing ahli hukum. Tidak satupun batasan pengertian itu dapat memuaskan karena masing-masing ahli hukum memiliki alasan sendiri.

Mengingat istilah tenaga kerja mengandung pengertian amat luas dan untuk menghindarkan adanya kesalahan persepsi terhadap penggunaan istilah lain yang kurang sesuai dengan tuntutan perkembangan saat ini<sup>9</sup>. Penulis berpendapat bahwa istilah Hukum Ketenagakerjaan lebih tepat dibanding Hukum Perburuhan. Dalam hal mempekerjakan/melibatkan pekerja dalam kegiatan bekerja maka perlu adanya perjanjian kerja atau kontrak kerja yang mengikat antara para pihak yang bersangkutan, dalam hal ini ialah pengusaha (pemberi kerja) dengan Tenaga kerja (pekerja). Dengan adanya perjanjian kerja maka akan timbul perlindungan kerja yang diharapkan dapat melindungi serta menjamin hak hak dasar pekerja dan menjamim kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan

---

<sup>9</sup> Rocky Marbun, *Jangan Mau Di Pemutusan Hubungan Kerja Begitu Saja*, Visi Media, Jakarta, 2010, Hal 24

kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.<sup>10</sup>

Sebagai bagian dari perjanjian umumnya Perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang – Undang Hukum Perdata ,Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat, yakni :

- a. Sepakat mereka yang mengikat dirinya
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- c. Suatu hal tertentu
- d. Suatu sebab yang halal

Pada umumnya suatu perjanjian disebut juga sebagai suatu persetujuan, Oleh karena kedua belah pihak itu setuju untuk melakukan sesuatu, Dapat dikatakan bahwa antara perjanjian dan persetujuan itu adalah sama artinya. Dimana persetujuan atau yang dinamakan *Overeenkomsten* yaitu “suatu kata sepakat antara dua pihak atau lebih mengenai harta benda kekayaan mereka, yang bertujuan mengikat kedua belah pihak<sup>11</sup> .

Berdasarkan Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menjelaskan bahwa perjanjian kerja atau kesepakatan kerja Bersama adalah perjanjian tertulis antara guru atau dosen dengan penyelenggara Pendidikan atau satuan Pendidikan yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para

---

<sup>10</sup> Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*

<sup>11</sup> Wirjono Prodjodikoro, *Hukum Perdata Tentang Persetujuan-Persetujuan Tertentu*, Penerbit Sumur, Bandung, 2001, hlm. 11

pihak dengan prinsip kesetaraan dan kesejawatan berdasarkan peraturan perundangan – undangan.

Undang–Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menyebutkan bentuk bentuk perjanjian kerja baha pejanjian kerja harus tertulis atau lisan akan tetapi undang – undang ini juga mengatur tentang syarat syarat sah nya suatu perjanjian kerja secara khusus ketentuan undang - undang menyebutkan bahwa perjanjian kerja di buat atas dasar :

1. Kesepakatan kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
3. Adanya pekerjaan yang di janjikan<sup>12</sup>

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju atau sepakat, setia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjkan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun. Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya atau waras.

---

<sup>12</sup> Pasal 52 ayat 1 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tenang Ketenagakerjaan

Hubungan kerja selalu diformulasikan dalam perjanjian kerja yang secara singkat memuat syarat kerja, hak dan kewajiban<sup>13</sup>. Hubungan hukum dapat dikategorikan sebagai hubungan kerja apabila dalam menjalankan hubungan tersebut terdapat 3 (tiga) unsur pokok, yaitu pekerjaan, upah dan perintah.<sup>8</sup> Sebagai imbalan kerja, selain wajib membayar gaji para guru yang nilainya ditentukan dalam Perjanjian Kerja (PK) atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB)<sup>14</sup>.

Apabila merujuk pada hukum positif Cipta Kerja maka dari segi masa berlakunya perjanjian kerja dibagi 2 (dua) yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)<sup>15</sup>. Secara singkat perbedaannya hanya pada waktu perjanjian kerja itu sendiri. Dikarenakan adanya waktu yang mengikat para pihak dalam perjanjian kerja, Seringkali kedua belah pihak saling menganggap rendah perjanjian tersebut yang akhirnya malah menimbulkan permasalahan yang akan merugikan kedua belah pihak, Baik itu masalah yang berdampak kecil hingga masalah yang berdampak besar. Permasalahan ini yang akhirnya menyebabkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan oleh pemberi kerja.

Terbitnya suatu Undang-undang bukan hanya karena undang-undang tersebut untuk dilihat namun undang-undang digunakan untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur sesuai dengan salah satu tujuan bangsa Indonesia. Oleh karena itu negara mempunyai kewajiban untuk menciptakan kesejahteraan bagi pekerjaannya secara adil. Permasalahan tenaga kerja atau perburuhan merupakan

---

<sup>13</sup> Pasal 67 ayat (4) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

<sup>14</sup> Pasal 52 ayat (3) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

<sup>15</sup> Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

permasalahan yang khas kita dengar bagi negara berkembang, termasuk Indonesia. Salah satu permasalahan tersebut yaitu Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh perusahaan, sebagaimana yang terjadi Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia<sup>16</sup>.

Menurut Umar Kasim salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PHK). Dia mengemukakan bahwa berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja dapat mengakibatkan pekerja kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja, seharusnya tidak ada PHK. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dicegah seluruhnya<sup>17</sup>.

Aturan mengenai tata cara pemutusan hubungan kerja, Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan

---

<sup>16</sup> Riswan Munthe, Sri Hidayani “Aspek Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan Oleh Pengusaha, Mercatoria Jurnal Magister Hukum Uma Vol.11 ,No.2 ,2018, hal 5

<sup>17</sup> Umar kasim. Hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja, *Jurnal Hukum.*, Vol. 2 Tahun 2004 hal. 26

bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh<sup>18</sup>.

Aturan perburuhan, alasan yang mendasari PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dapat ditemukan dalam Pasal 154A ayat (1) Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) jo. Undang-Undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU 11/2021) dan peraturan pelaksanaannya yakni Pasal 36 Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021).

Yang menjadi tantangan bagi penulis ialah, Sejak keluarnya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 tentang Pengujian Formil Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Putusan ini menyatakan bahwa Menyatakan pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai “tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan Menyatakan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan sesuai dengan tenggang waktu sebagaimana yang telah ditentukan dalam putusan ini; Memerintahkan kepada pembentuk undang-undang untuk melakukan perbaikan dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun sejak putusan

---

<sup>18</sup> Pasal 151 Undang – undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

ini diucapkan dan apabila dalam tenggang waktu tersebut tidak dilakukan perbaikan maka Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ) menjadi inkonstitusional secara permanen<sup>19</sup>. Akan tetapi, hal ini bukanlah hambatan bagi penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini karena hal ini merupakan permasalahan hukum yang harus di selesaikan demi tercapainya tujuan undang-undang.

Berdasarkan Peraturan Perundangan-undangan yang berlaku, Jika terjadi pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan maka pengusaha wajib membayar upah pesangon atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya di terima. Akan tetapi undang – undang juga menegaskan bahwa jika dalam hal pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, Pengusaha tidak wajib membayar kan upah pesangon, Tetapi wajib membayarkan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya.

Pekerja/buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja juga berhak mendapatkan jaminan kehilangan pekerjaan. Jaminan Kehilangan pekerjaan diselenggarakan oleh badan penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan dan pemerintah pusat<sup>20</sup>. Diadakan nya jaminan kehilangan pekerjaan ini guna mempertahankan keberlangsungan serta derajat kehidupan yang layak pada saat

---

<sup>19</sup> Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 tentang Pengujian Formil Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

<sup>20</sup> Nikodemus Marigan, *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Hukum Legal Opinion, 2015

pekerja/buruh kehilangan pekerjaan, Jaminan kehilangan pekerjaan ini diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial.

Yayasan pendidikan yang merupakan badan usaha yang berbadan hukum tentunya tidak luput dari Pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja nya terkhusus guru yang telah melakukan perjanjian kerja dengan yayasan, Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa yang beralamat pada Jl.Teuku Umar,Petisah Tengah,Kec.Medan Petisah, Kota Medan yang beroperasi sejak 2017. Semenjak beroperasi di bidang Pendidikan Yayasan Nasional Khalsa tentunya mempekerjakan tenaga kerja terdidik guna melangsungkan kegiatan belajar mengajar di sekolah tersbut. Namun seiring berjalannya waktu, terdapat konflik internal antara beberapa tenaga kerja pendidik (guru) dengan pihak Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa yang berdampak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang dilakukan oleh Pihak Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa, Terhitung sejak mulai beroperasi dari tahun 2017 yayasan telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak terhadap 7 (tujuh) tenaga kerja (guru) yang mengajar di Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa<sup>21</sup>, Namun yang menjadi fokus penelitian ini adalah Pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa ialah Pasca di Sahkan (Di Undang) nya Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Pasca di Sahkan nya Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja terdapat Pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh pihak Yayasan terhadap seorang guru yang menjabat sebagai Kepala Sekolah

---

<sup>21</sup> Wawancara dengan Ibu Salwinder Kaur S.E selaku Manager Operasional Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa, pada tanggal 12 Oktober 2021 pukul 14,00 wib

Menengah Pertama, Kronologi pemecatan ini berawal dari adanya perselisihan tentang pembayaran upah yang di terima oleh guru dari pihak Yayasan. Yang kemudian berakibat pada kinerja guru tersebut terhadap kewajibannya dalam menjalankan pekerjaannya, Beliau tidak memiliki itikad baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pekerja / Guru. Sehingga hal ini berakibat pada Pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang di lakukan Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa kepada Guru tersebut.

Pemutusan Hubungan kerja yang telah dilakukan oleh Yayasan pendidikan nasional khalsa, Sangat bertentangan dengan Pasal 36 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Ahli Daya, Waktu Kerja Tidak Tertentu, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Yayasan Pendidikan nasional Khalsa melakukan pemutusan hubungan kerja dengan tidak merundingkan dahulu masalah yang hadapi oleh kedua belah pihak. dan juga tidak mengidahkan Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Ahli Daya , Waktu Kerja Tidak Tertentu dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/ atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Berdasarkan uraian diatas penulis memiliki ketertarikan untuk mengetahui hal tersebut maka mengangkat judul "**Akibat Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Bagi Guru Pada Yayasan Pendidikan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.91/PUU-XIX/2021 Tentang Pengujian Formil**

## **Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap UUD 1945 (Studi Pada Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan)”.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian di atas, Maka permasalahan yang akan di teliti dalam permasalahan tentang Akibat Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Bagi Guru Pada Yayasan Pendidikan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.91/PUU-XIX/2021 Tentang Pengujian Formil UndangUndang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap UUD 1945 (Studi Pada Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan) Adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaturan Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Bagi Guru Pada Yayasan Pendidikan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.91/PUU-XIX/2021 Tentang Pengujian Formil Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap UUD 1945?
2. Bagaimana Penyelesaian Sengeketta Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Bagi Guru Pada Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.91/PUU-XIX/2021 Tentang Pengujian Formil Undang-UndangNo.11Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap UUD 1945 ?
3. Bagaimana Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Bagi Guru Pada Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.91/PUU-XIX/2021 Tentang Pengujian Formil Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap UUD 1945 ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, Adapun tujuan penelitian dan penulisan yang hendak di capai adalah :

1. Untuk Mengetahui Pengaturan Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Bagi Guru Pada Yayasan Pendidikan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.91/PUU-XIX/2021 Tentang Pengujian Formil Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap UUD 1945.
2. Untuk Mengetahui Bagaimana Cara Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Bagi Guru Pada Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.91/PUU-XIX/2021 Tentang Pengujian Formil Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap UUD 1945.
3. Untuk Mengetahui Apa Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Bagi Guru Pada Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan ( Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.91/PUU-XIX/2021 Tentang Pengujian Formil Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap UUD 1945.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Selain adanya tujuan penelitian ini, Penulis juga mengambil manfaat dalam penelitian ini, Adapun beberapa manfaat yang dapat diambil dari penelitian yang peneliti lakukan ini ialah sebagai berikut :

1. Secara teoritis

Untuk mengungkapkan permasalahan-permasalahan di dalam proses pembaharuan atas sesuatu bidang yang dikaji, seperti dalam bidang hukum. Sehingga dapat membuat gambaran mengenai keadaan hukum yang sesungguhnya hidup dalam masyarakat atau akan menunjukkan kearah mana sebaiknya hukum dibina dengan perubahan-perubahan masyarakat. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut untuk melahirkan pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum perdata khususnya mengenai Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Bagi Guru Pada Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan ( Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.91/PUU-XIX/2021 Tentang Pengujian Formil Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap UUD 1945

## 2. Secara Praktis

Bahan-bahan yang diperoleh dari studi dan penelitian akan sangat berharga sekali bagi perumusan politik hukum yang tepat dan serasi atau dalam bidang hukum yang terkait yaitu sebagai berikut :

- a. Sebagai pedoman dan masukan bagi semua pihak terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Pada Yayasan Pendidikan Nasional Khalasa sebagai pekerja/tenaga kerja agar lebih berhati-hati dalam melakukan pekerjaan atau Perjanjian kerja terhadap suatu Yayasan Pendidikan Nasional Khalasa agar tidak terjadi ketidakadilan bagi setiap pekerja / guru yang melakukan pekerjaan.

Sebagai bahan informasi semua pihak yang berkaitan dan kalangan akademis untuk menambah wawasan dalam bidang hukum keperdataan dalam hal ini dikaitkan dengan pekerjaan dan Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa.

### 1.5 Hipotesis

Hipotesis berasal dari kata “*Hypo*” dan “*Thesis*” yang masing – masing berarti “Sebelum” dan “dalil” .Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa Hypothesis adalah dugaan sementara / jawaban sementara yang masih harus di buktikan kebenarannya dan kesalahannya, Untuk membuat suatu Hipotesis harus baik , lengkap sehingga menjadi suatu kesatuan yang utuh. Dikarenakan Hipotesis merupakan hasil pemikiran atas gejala – gejala yang ingin di teliti ,maka peneliti akan mencoba menjawab tentang hasil dari perumusan masalah di atas :

1. Pengaturan Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Bagi Guru Pada Yayasan Pendidikan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.91/PUUXIX/2021 Tentang Pengujian Formil Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap UUD 1945 adalah Pengaturan hukum tentang pemutusan kerja yang di atur dalam Undang – Undang yang berlaku sudah secara rinci menjelaskan tentang tata cara pemutusan hubungan kerja dan hal ini juga di muat dalam Bab Ke V Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu , Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat , Dan Pemutusan Hubungan Kerja

2. Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Bagi Guru Pada Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.91/PUU-XIX/2021 Tentang Pengujian Formil Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap UUD 1945 adalah Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja, serikat buruh. Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) Pasal 151 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam penelitian ini Pemutusan Hubungan kerja tidak melakukan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial akan tetapi melalui jalur mediasi yang di laksanakan oleh dinas ketenagakerjaan kota medan, karena fokus penelitian ini pada Yayasan Pendidikan.
3. Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Bagi Guru Pada Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.91/PUU-XIX/2021 Tentang Pengujian Formil Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap UUD 1945 adalah pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima hal ini diatur dalam Pasal 156 ayat (2) & (3) Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja .

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Tinjauan Umum Tentang Akibat Hukum

Hukum memiliki keterkaitan yang erat dengan kehidupan masyarakat. Dalam kenyataan, perkembangan kehidupan masyarakat diikuti dengan perkembangan hukum yang berlaku di dalam masyarakat, demikian pula sebaliknya. Pada dasarnya keduanya saling mempengaruhi dalam memberikan pengertian hukum. Banyak para ahli telah mengemukakan pengertian hukum, diantaranya ialah :

1. Prof. Dr. E. Utrecht, S.H. mengatakan, pengertian hukum adalah himpunan petunjuk hidup (perintah-perintah dan larangan-larangan) yang mengatur tata tertib dalam suatu masyarakat, dan seharusnya ditaati oleh anggota masyarakat yang bersangkutan, oleh karena pelanggaran petunjuk hidup tersebut dapat menimbulkan tindakan dari pihak pemerintah.<sup>22</sup>
2. Prof. Soediman Kartohadiprojo, S.H. Mengatakan hukum adalah pikiran atau anggapan orang adil atau tidak adil mengenai hubungan antara manusia.<sup>23</sup>
3. Ridwan Halim Menguraikan bahwa Hukum merupakan peraturan- peraturan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, yang pada dasarnya berlaku dan diakui orang sebagai peraturan yang harus ditaati dalam hidup bermasyarakat.”<sup>24</sup>

Hukum di Indonesia mengatur banyak aspek kehidupan, mulai dari sosial,

---

<sup>22</sup> E. Utrecht/Moh. Saleh Djindang, S.H., *Pengantar Dalam Hukum Indonesia*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1983, hal 3

<sup>23</sup> Samidjo, S.H., *Pengantar Hukum Indonesia*, Armico, Bandung, 1985, hal 21

politik, ekonomi, budaya maupun agama. Namun keberadaan hukum ditengah-tengah masyarakat makin lama makin tak menunjukkan ketegasan serta mulai diabaikan oleh masyarakat. Dengan bermaksud ingin mengetahui lebih lanjut mengenai hukum, tentu harus mengetahui sebagian aspek yang dikaji didalam ilmu hukum, Satu di antaranya adalah Peristiwa dan Akibat Hukum.

Peristiwa hukum adalah peristiwa di dalam masyarakat yang diatur oleh hukum, yaitu merupakan kejadian-kejadian yang timbul karena perbuatan manusia di dalam pergaulan bermasyarakat yang diatur dalam hukum. Peristiwa hukum ini dibedakan dalam dua macam peristiwa, yang disebut dengan istilah perbuatan subyek hukum dan perbuatan yang bukan perbuatan subyek hukum. Perbuatan subyek hukum, adalah perbuatan orang (person) baik manusia atau badan hukum, yang berupa perbuatan hukum dan bukan perbuatan hukum.

Perbuatan hukum, adalah perbuatan yang akibatnya diatur oleh hukum, baik yang dilakukan satu pihak saja (bersegi satu) maupun yang dilakukan dua pihak (bersegi dua). Hal yang harus diperhatikan dalam peristiwa yang dikatakan perbuatan hukum adalah akibat, oleh karena akibat itu dapat dianggap sebagai kehendak dari sipembuat (sipelaku). Jika akibatnya tidak dikehendaki si pelaku, maka perbuatan itu bukan perbuatan hukum. Jadi adanya kehendak agar dikatakan sebagai perbuatan hukum, perlu diperhatikan unsurnya yang esensial (*werkelijk* = sebenarnya) yang merupakan hakekat dari perbuatan hukum itu.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> H. Hilman Hadikusuma, *Bahasa Hukum Indonesia*, PT. Alumni, Bandung, 2005, hal.40

Apabila akibat hukumnya timbul karena perbuatan satu pihak saja, misalnya perbuatan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak sebagaimana diatur dalam Pasal 151 A UU Cipta Kerja. Maka perbuatan hukum itu adalah perbuatan hukum dua pihak. Akibat hukum yang timbul karena adanya kejadian-kejadian darurat oleh hukum yang bersangkutan telah diakui atau dianggap sebagai akibat hukum, meskipun dalam keadaan yang wajar tindakan-tindakan tersebut mungkin terlarang menurut hukum<sup>25</sup>.

## 2.2 Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan bagian dari suatu hubungan kerja yang awalnya merupakan hubungan hukum dalam lingkup hukum privat karena hanya menyangkut hubungan hukum perorangan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Dalam perkembangannya, PHK ternyata membutuhkan campur tangan pemerintah karena menyangkut kepentingan.

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja yang disebabkan karena suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja /buruh dan pengusaha/majikan. Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja diatur dalam Undang Undang Republik Indonesia no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan<sup>26</sup>.

Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,yang dimaksud pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja

---

<sup>25</sup> <https://hukum.untan.ac.id/akibat-hukum/> Diakses pada 25 Januari 2022 Pukul 17.53 Wib

<sup>26</sup> <https://www.google.com/search?q=pengertian+pemutusan+hubungan+kerja&oq=pengertian+pemu&aqs=chrome.5.69i57j0i51219.8495j0j9&sourceid=chrome&ie=UTF-8> diakses 15 November 2021 , Pukul 14.27 Wib

dikarenakan suatu hal tertentu yang menyebabkan berakhirnya hak serta kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha.

Bahwa Pasal 151 Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Menjelaskan bahwa Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. Dari ketentuan tersebut dapat kita Tarik kesimpulan bahwa pihak Pengusaha tidak dapat berbuat semena–mena dalam hal pemutusan hubungan kerja terhadap buruh / pekerja.

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja diatur dalam Undang Undang Republik Indonesia no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan & Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja. Pada Pasal 151 A UU Cipta Kerja disebutkan bahwa permohonan pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan dengan cara pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Pengusaha/majikan tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :

- a. Pekerja yang sakit menurut keterangan dokter selama tidak lebih dari 12 bulan secara terus-menerus,
- b. Pekerja sedang memenuhi kewajiban terhadap negara.
- c. Pekerja menjalankan ibadah sesuai agamanya.
- d. Pekerja menikah

- e. Pekerja perempuan yang hamil, melahirkan, menggugurkan kandungan atau menyusui bayi.
- f. Pekerja mempunyai ikatan perkawinan atau pertalian darah dengan pekerja lain di dalam satu perusahaan kecuali disebutkan dalam peraturan perusahaan.
- g. Pekerja melakukan kegiatan yang terkait dengan serikat buruh di luar jam kerja
- h. Perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau satsu perkawinan.
- i. Pekerja sakit atau cacat tetap akibat dari kecelakaan kerja.

Jika pemutusan hubungan kerja dilakukan dengan alasan-alasan di atas maka pengusaha wajib memperkerjakan kembali karena batal demi hukum. Bila terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon sesuai masa kerja.<sup>27</sup> Pekerja harus diberi kesempatan untuk membela diri sebelum hubungan kerjanya diputus. Pengusaha harus melakukan segala upaya untuk menghindari memutuskan hubungan kerja. Pengusaha dan pekerja beserta serikat pekerja menegosiasikan pemutusan hubungan kerja tersebut dan mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Jika perundingan benar-benar tidak menghasilkan kesepakatan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan dinas ketenagakerjaan. Penetapan ini tidak diperlukan jika pekerja yang sedang dalam masa percobaan bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis, pekerja meminta untuk mengundurkan diri tanpa ada

---

<sup>27</sup> Pasal 153 ( 2 ) Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

indikasi adanya tekanan atau intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja dengan waktu tertentu yang pertama, pekerja mencapai usia pensiun, dan jika pekerja meninggal dunia. Pengusaha harus mempekerjakan kembali atau memberi kompensasi kepada pekerja yang alasan pemutusan hubungannya ternyata ditemukan tidak adil.

Jika pengusaha ingin mengurangi jumlah pekerja oleh karena perubahan dalam operasi, pengusaha pertama harus berusaha merundingkannya dengan pekerja atau serikat pekerja. Jika perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, maka baik pengusaha maupun serikat pekerja dapat mengajukan perselisihan tersebut kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh.

Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun yaitu :

1. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*).
2. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
3. Perusahaan pailit;

Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut : Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;

- a. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- b. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu
- c. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh.
- d. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan atau memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja ;

Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Pekerja / buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat :

1. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri
2. Tidak terikat dalam ikatan dinas dan
3. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
4. Pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis.

5. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
6. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
7. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
8. Pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau Pekerja/buruh meninggal dunia.

Selain alasan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 ayat (1), dapat ditetapkan alasan pemutusan hubungan kerja lainnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/ buruh. Dengan ketentuan uang yang diberikan kepada pekerja harus sesuai dengan masa kerja pekerja di perusahaan yang bersangkutan.

PHK karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak, karena para pihak telah menyepakati kapan berakhirnya hubungan kerja tersebut. Namun lain halnya terhadap PHK yang disebabkan adanya perselisihan, alasan PHK yang

disebabkan adanya perselisihan akan berdampak pada kedua belah pihak. Dampak tersebut lebih dirasakan dipihak pekerja/buruh, karena mempunyai kedudukan yang lebih lemah dibandingkan dengan kedudukan pengusaha/majikan. Bagi para pekerja PHK merupakan awal dari hilangnya sumber penghasilan yang tentunya berdampak pada kualitas hidup dan bahkan kesejahteraan dirinya maupun keluarga. Mencari pekerjaan bukanlah suatu hal yang mudah, apalagi di zaman yang semakin kompetitif seperti ini. Para pekerja juga cenderung pasrah apabila perusahaan mem- PHK secara sepihak. Pada dasarnya, sebuah perusahaan harus memberikan perlindungan serta menjamin adanya kesejahteraan pada setiap karyawannya sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis.

Dalam pembahasan PHK, Erat hubungannya dengan pemecatan secara sepihak oleh pihak pengusaha/majikan. Padahal dalam lingkup PHK tidak hanya dapat dilakukan oleh pihak pengusaha/majikan saja, karena kedua belah pihak mempunyai hak yang sama untuk melakukan PHK. Menurut Lalu Husni dalam bukunya menyatakan bahwa, PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, terutama dari kalangan buruh/pekerja karena dengan PHK buruh/pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pengusaha, pekerja/buruh, atau pemerintah, dengan segala upaya harus megusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja<sup>28</sup>.

Pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja/buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, finansial, sebab :

---

<sup>28</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Op. Cit. Hal 195

- a. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi pekerja/buruh telah kehilangan mata pencaharian.
- b. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya Kehilangan biaya hidup untuk diri sendiri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya

Berdasarkan peraturan pemutusan hubungan kerja yang berlaku, hanya ada 3 (tiga) macam terjadinya pemutusan hubungan kerja<sup>29</sup> :

1. Pemutusan hubungan kerja demi hukum.
2. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh.
3. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

#### **2.2.1 Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum**

Hubungan kerja dapat putus/demi hukum, hubungan kerja tersebut harus putus secara otomatis, dan kepada pekerja/buruh dan pengusaha/majikan tidak perlu mendapatkan penetapan pemutusan hubungan kerja dari lembaga yang berwenang<sup>30</sup>. Di sini, baik pihak pengusaha maupun pekerja/buruh hanya bersifat pasif. Artinya, hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berakhir dengan sendirinya. Hal ini dapat terjadi dalam :

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Hal ini terjadi apabila jangka waktu berlakunya perjanjian kerja untuk waktu tertentu telah berakhir atau telah berakhir setelah diperpanjang atau telah berakhir setelah diadakan pembaharuan terhadap perjanjian kerja waktu tertentu tersebut.

---

<sup>29</sup> Zainal Asikin,dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1993,hal 45

<sup>30</sup> Muh.Muslim, *Dilema Pemutusan Hubungan Kerja bagi Karyawan*, institute Bisnis Nusantara,Vol. 18 No.3 , 2015

- b. Pekerja/buruh meninggal dunia Pekerja/buruh meninggal dunia maka perjanjian kerja telah berakhir. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan mengenai pemutusan hubungan kerja yang putus/demi hukum dalam beberapa Pasal sebagai berikut :<sup>31</sup>
- c. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya.
- d. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.
- e. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.
1. Pekerja/buruh meninggal dunia.
  2. Perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja.
  3. Perusahaan tutup, karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama dua tahun sehingga perusahaan harus tutup, atau keadaan memaksa
  4. Perusahaan tutup untuk tujuan melakukan efisiensi.

### 2.2.2 Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja

---

<sup>31</sup> Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan*

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh, disini buruh secara aktif meminta diputuskan hubungan kerjanya. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh dalam hal-hal sebagai berikut :

- a. Dalam masa percobaan pekerja/buruh dapat memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu dengan pernyataan pengakhiran. Dalam ketentuan surat edaran direktur jenderal urusan perlindungan dan perawatan tenaga kerja nomor 362/67 disebutkan bahwa dengan tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu tentang adanya masa percobaan, berarti tidak ada masa percobaan.
- b. Dengan meninggalnya majikan, buruh berhak memutuskan hubungan kerja untuk waktu tertentu dengan ahli waris majikan dengan adanya pernyataan pengakhiran.
- c. Pada perjanjian kerja dalam waktu tidak tertentu, peraturan perusahaan maupun peraturan perundang-undangan ataupun menurut kebiasaan, maka pekerja/buruh berhak memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu dengan pernyataan pengakhiran.
- d. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut: 1. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;  
2. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan

3. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu.
4. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh
5. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan atau memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Buruh dapat memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu tanpa pernyataan pengakhiran tanpa persetujuan pengusaha/majikan, maka pemutusan hubungan kerja yang demikian ini bersifat melawan hukum.

### 2.2.3 Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha di dasari oleh Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena<sup>32</sup> :

- a. Pekerja/buruh melakukan kesalahan berat.
- b. Pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib.
- c. Pekerja/buruh melakukan Tindakan Indisipliner.
- d. Perubahan status, penggabungan dan peleburan perusahaan ( Pasal 154 A )

---

<sup>32</sup> Pasal 154 Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 *Tentang Cipta Kerja*

- e. Perusahaan tutup karena mengalami kerugian, yang telat diaudit dan dinyatakan mengalami kerugian oleh akuntan publik.
- f. Pekerja/buruh meninggal dunia.
- g. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan.
- h. Pekerja/buruh telah mengadukan dan melaporkan bahwa pengusaha telah melakukan kesalahan namun tidak terbukti.

Dari point-point diatas, yang menjadi alasan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja karena disebabkan terjadinya kemunduran dalam perusahaan sehingga perlu dilakukannya rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja/buruh, dan alasan karena pekerja/buruh melakukan kesalahan, baik kesalahan ringan maupun kesalahan berat. Kesalahan ringan dan kesalahan berat yang menjadi dasar adalah berdasarkan pada ketentuan yang tercantum dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan atau dalam perjanjian kerja bersama. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena alasan rasionalisasi atau pengurangan karyawan/pekerja/buruh, serta alasan kesalahan ringan pekerja/buruh, maka seluruh elemen yakni pengusaha/majikan, pekerja/buruh, serikat pekerja.

Serikat buruh dan pemerintah mengupayakan semaksimal mungkin agar tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja. Namun jika upaya tersebut telah dilakukan tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari maka pemutusan hubungan

kerja tersebut haruslah dirundingkan terlebih dahulu oleh pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh melalui serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh secara langsung dengan dilakukan proses-proses perundingan terlebih dahulu yang dilakukan dengan cara musyawarah mufakat dengan mempertimbangkan tingkat loyalitas pekerja/buruh kepada perusahaan, masa kerja pekerja/buruh di perusahaan tersebut, dan tanggungan pekerja/buruh.

Apabila proses perundingan yang telah dilakukan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan, pengusaha/majikan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja melalui sebuah penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja harus disertai alasan yang menjadi dasar pemutusan hubungan kerja. Permohonan penetapan dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, apabila pemutusan hubungan kerja tersebut telah dirundingkan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh. Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja diberikan jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan tetapi tidak menghasilkan kesepakatan. Selain putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Selain itu, pengusaha dapat melakukan penyimpangan yaitu berupa tindakan skorsing kepada

pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima.

### 2.3 Tinjauan Umum Tentang Guru

Guru secara singkat adalah tenaga pendidik yang mengampu mata pelajaran Pendidikan. Pengertian di atas merupakan pengertian yang tidak lepas dari pengertian guru secara umum yang tertera pada Undang – Undang No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen yaitu: “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, dasar, dan menengah”. Bagi guru tugas dan kewajiban yang harus dilaksanakan merupakan amanat yang diterima oleh guru untuk memangku jabatan sebagai guru. Amanat tersebut wajib dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab<sup>33</sup>.

Hal ini dikarenakan Profesionalisme guru selalu menjadi tuntutan bagi setiap elemen yang berhubungan dengan guru tersebut, seperti sekolah, murid, orang tua dan masyarakat, karena guru profesional adalah guru yang mengenal tentang dirinya, yaitu dirinya adalah pribadi yang dipanggil untuk mendampingi peserta didik untuk atau dalam belajar<sup>34</sup>.

Agar guru dapat mencapai hasil maksimal dalam menjalankan perannya dalam pembelajaran, terdapat beberapa hal yang mempengaruhinya. Pertama, dari segi kualifikasi, guru perlu mempunyai kelayakan akademik yang tidak di buktikan

---

<sup>33</sup> Ahmad Tafsir, Metodologi Pengajaran Agama Islam, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003) hlm 4

<sup>34</sup> Kunandar, Menjadi Guru Professional, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2007), hlm. 48.

dengan gelar dan ijazah, tetapi harus di tempuh oleh kualitas yang unggul dan profesional. Kedua, dari segi kepribadian guru harus mempunyai kepribadian tinggi, yang di landasi dengan akhlak mulia. Guru bukan hanya menyampaikan ilmu, tetapi juga menjadi suri tauladan bagi murid dan masyarakat. Ketiga, dari segi pembelajaran, guru perlu memahami ilmu teori dan peraktek pendidikan dan kurikulum, sehingga mampu mendesain pembelajaran dengan baik, mampu mengimplementasikan program 23 pembelajaran dengan seni pembelajaran yang efektif, mampu mengevaluasi pembelajaran secara potensial, dan sebagai titik akhirnya adalah mampu menghantarkan pembelajaran siswa dengan sukses. Keempat, dari segi sosial, guru sebagai pendidik perlu memiliki kepekaan sosial dalam menghadapi fenomena sosial sekitarnya, karena guru adalah salah satu elemen masyarakat yang memiliki sumber daya yang berbeda kualitasnya di banding dengan elemen masyarakat yang lain. Kelima, dari segi religius, guru perlu memiliki komitmen keagamaan yang tinggi, yang di manifestasikan secara cerdas dan kreatif dalam kehidupannya. Religius ini akan memperkuat terhadap karakteristik dan eksistensi dirinya. Keenam, dari segi psikologi, guru perlu memiliki kemampuan mengenal perkembangan jiwa anak baik dalam maupun aspek intelektual, emosional, dan juga spritual. Pengembangan secara proposional terhadap ketiga aspek kecerdasan tersebut perlu mendapat perhatian oleh guru secara maksimal. Ketujuh, dari segi strategik, guru perlu memperkaya diri dengan metode, pendekatan, dan tehnik pembelajaran yang lebih memiliki kehandalan dalam menghantarkan siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran<sup>35</sup>.

---

<sup>35</sup> Ngainun Naim, *Menjadi Guru Inspiratif*, Pustaka, Yogyakarta 2009, hlm 34-35

Sebuah pekerjaan profesional tentu memiliki pedoman yang dapat dijadikan rujukan dalam melaksanakan berbagai tugasnya. Pedoman dalam profesi keguruan biasa disebut dengan kode etik. Kode etik menurut KBBI adalah norma dan asas yg diterima oleh kelompok tertentu sebagai landasan tingkah laku. Kode etik guru adalah norma dan asas yang menjadi landasan tingkah laku bagi guru (pendidik). Soetjipto, mengutip pernyataan Basuni Ketua Umum PGRI pada kongres PGRI XIII tahun 1973 bahwa kode etik guru Indonesia merupakan landasan moral dan pedoman tingkah laku guru warga PGRI dalam melaksanakan panggilan pengabdianya bekerja sebagai guru<sup>36</sup>.

Kode etik yang menjadi landasan guru Indonesia yaitu kode etik yang menjadi keputusan kongres XXI PGRI No : VI/KONGRES/XXI/PGR/2013 tentang Kode Etik Guru Indonesia (KEGI). Kode etik ini merupakan penyempurnaan dari kode etik guru yang disusun pada tahun 2008. Adapun kode etik guru Indonesia adalah: Pertama, Guru berbakti membimbing anak didik seutuhnya untuk membentuk manusia pembangun yang berjiwa Pancasila; Kedua, Guru memiliki kejujuran profesional dalam menerapkan Kurikulum sesuai dengan kebutuhan anak didik masing-masing; Ketiga, Guru mengadakan komunikasi terutama dalam memperoleh informasi tentang anak didik, tetapi menghindarkan diri dari segala bentuk penyalahgunaan; Keempat, Guru menciptakan suasana kehidupan sekolah dan memelihara hubungan dengan orang tua murid sebaik-baiknya bagi kepentingan anak didik; Kelima, Guru memelihara hubungan dengan masyarakat disekitar sekolahnya maupun masyarakat yang luas untuk kepentingan pendidikan; Keenam,

---

<sup>36</sup> Soetjipto, Profesi Keguruan , *Rineka Cipta*, Jakarta 2007, hlm 30

Guru secara sendiri-sendiri dan atau bersama-sama berusaha mengembangkan dan meningkatkan mutu profesinya; Ketujuh, Guru menciptakan dan memelihara hubungan antara sesama guru baik berdasarkan lingkungan maupun didalam hubungan keseluruhan; Kedelapan, Guru bersama-sama memelihara membina dan meningkatkan mutu organisasi guru profesional sebagai sarana pengabdian; Kesembilan, Guru melaksanakan segala ketentuan yang merupakan kebijaksanaan pemerintah dalam bidang Pendidikan<sup>37</sup>.

Kode etik pada profesi keguruan bertujuan untuk kepentingan anggota dan organisasi profesi keguruan itu sendiri<sup>39</sup>. Soetjipto, mengutip pendapat Hermawan, menyebutkan kode etik dalam sebuah profesi dirumuskan memiliki tujuan untuk :

- a. Menjunjung tinggi martabat profesi, sehingga pandangan dan kesan pihak luar sebuah profesi dan masyarakat pada umumnya akan terjaga dengan baik.
- b. Menjaga dan memelihara kesejahteraan para anggotanya baik yang bersifat materil maupun spiritualnya.
- c. Meningkatkan pengabdian para anggota profesi.
- d. Meningkatkan mutu profesi, dan
- e. Meningkatkan mutu organisasi profesi.

#### 2.4 Tinjauan Umum Tentang Yayasan

Menurut C.S.T. Kansil dan Christine S.T. Kansil, adalah: “Yayasan atau *Stichting* (Belanda), suatu badan hukum yang melakukan kegiatan dalam bidang sosial”. Sedangkan menurut Subekti, menyatakan bahwa yayasan adalah badan

---

<sup>37</sup> PB PGRI, “Kode Etik Guru Indonesia” pgrigk.wordpress.com. diakses pada 11 Februari 2022

hukum di bawah pimpinan suatu badan pengurus dengan tujuan sosial dan tujuan tertentu yang legal<sup>38</sup>. Istilah Yayasan yaitu *Stichen* yang artinya membangun atau mendirikan dalam Bahasa Belanda dan *Foundation* dalam Bahasa Inggris. Yayasan merupakan badan yang menjalankan usaha baik dalam usaha nonkomersial maupun komersial<sup>39</sup>.

Di Indonesia praktiknya Yayasan merupakan suatu lembaga yang pokok fungsinya berperan sebagai wujud kepedulian sosial masyarakat, karena program kerja dan kegiatannya bergerak dibidang sosial kemasyarakatan dan kemanusiaan. Keberadaan yayasan di tengah kehidupan bermasyarakat dipandang sebagai bentuk ideal (*philanthropic*) sebagai wujud keinginan manusia untuk wadah atau Lembaga yang secara fungsional dapat di jadikan prasarana untuk pekerjaan maupun hal-hal bertujuan sosial, keagamaan, kebudayaan, dan ilmu pengetahuan<sup>40</sup>. Dengan adanya Yayasan maka segala keinginan sosial, keagamaan dan kemanusiaan, itu diwujudkan di dalam suatu lembaga yang diakui dan diterima keberadaannya.

Pasal 1 angka 1 UU No. 28 Tahun 2004 tentang Yayasan, bahwa yayasan adalah badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan, yang tidak mempunyai anggota. Yayasan merupakan badan usaha yang bergerak dalam bidang sosial, termasuk usaha-usaha kemanusiaan. Yayasan didirikan dengan akta

---

<sup>38</sup> Chatamarasjid Ais, Badan Hukum Yayasan, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, Cet.,Ke1, 2002, hlm. 81

<sup>39</sup> Abdul Muis, Yayasan sebagai Wadah kegiatan Masyarakat (Tinjauan mengenai Yayasan sebagai dan Hukum dalam Menjalankan kegiatan sosial), Medan, Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, 1991 hal. 2

<sup>40</sup><https://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/35766/077011034.pdf?sequence=&isAllowed=y> Diakses Pada 23 Oktober 2021 Pukul 00.15 wib

notaris dengan menunjukkan modal pendirian yayasan, dan memperkenalkan para pengurusnya<sup>41</sup>.

Dengan demikian sebagai konsekuensi Yayasan sebagai badan hukum, maka ada pemisahan antara harta kekayaan yayasan dengan harta pribadi, demikian pula hak dan kewajiban serta tanggung jawabnya. Akta pendirian yayasan yang telah memperoleh pengesahan sebagai badan hukum atau perubahan anggaran dasar yang telah disetujui, wajib diumumkan dalam Tambahan Berita Negara Republik Indonesia atas permohonan yang diajukan oleh pengurus yayasan. Selama pengumuman belum dilakukan, pengurus yayasan bertanggung jawab secara tanggung renteng atas seluruh kerugian yayasan dan kerugian pihak ketiga. Yayasan sebagai badan hukum yang mandiri terlepas dari pribadi perseorangan, sehingga ia dianggap seperti halnya manusia sebagai subjek hukum, dapat mempunyai hak dan kewajiban sendiri, dapat melakukan perbuatan hukum dapat dipertanggungjawabkan sendiri. Sedang yang melaksanakan kepengurusan semua itu adalah pengurusnya<sup>42</sup>.

Sebagai subjek hukum badan, yayasan tidak dapat menjalankan sendiri apa yang harus dilakukan oleh badan tersebut. Maka demikian perlu alat perlengkapan (yang dinamakan organ) yang berwujud manusia alamiah untuk mengurus dan bertindak mewakili badan ini. apa yang diputuskan organ tersebut adalah keputusan dari yayasan itu. Berkaitan dengan kepengurusan yayasan oleh pengurus, Pengurus yayasan bertanggung jawab penuh atas kepengurusan yayasan untuk kepentingan

---

<sup>41</sup> R. Djatmiko D, Pengetahuan Hukum Perdata dan Hukum Dagang, (Bandung : Angkasa, 2004), hlm 56.

<sup>42</sup> R. Murjiyanto, Pengantar Hukum Dagang Aspek-Aspek Hukum Perusahaan dan Larangan Praktek Monopoli, (Yogyakarta : Liberty Yogyakarta, 2002), hlm 36

dan tujuan yayasan. Setiap pengurus menjalankan tugas dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab untuk kepentingan dan tujuan Yayasan. Setiap pengurus bertanggung jawab penuh secara pribadi apabila yang bersangkutan menjalankan tugasnya tidak sesuai dengan ketentuan anggaran dasar, yang mengakibatkan kerugian yayasan atau pihak ketiga<sup>43</sup>. Berikut penjelasan tentang kepemimpinan Yayasan yaitu :

1. Pembina adalah organ yayasan yang tertinggi, memiliki hak veto. Pengangkatan anggota pembina berdasarkan rapat pembina atau pendiri yayasan. Anggota pembina dilarang rangkap jabatan sebagai pengurus, pengawas dan sebagai anggota direksi, komisaris (di PT tempat yayasan mendirikan atau menanamkan sahamnya)<sup>44</sup>. Pembina mempunyai kewenangan yang meliputi, keputusan mengenai perubahan anggaran dasar, pengangkatan dan pemberhentian anggota pengurus dan anggota pengawas, penetapan kebijakan umum yayasan berdasarkan anggaran dasar yayasan, pengesahan program kerja dan dan rancangan anggaran tahunan yayasan, serta penetapan keputusan mengenai penggabungan atau pembubaran yayasan. Dengan kewenangan tersebut, diketahui bahwa Pembina hanya dapat bertindak secara ke dalam, terutama hal-hal yang bersifat kebijakan umum yang mendasari kegiatan yayasan dan harus dilaksanakan oleh pengurus. Pembina tidak dapat bertindak keluar atas nama

---

<sup>43</sup> Runtung, Syahrul Sitorus, Suhandi T., Keizerina Devi A. Tanggung Jawab Pengurus terhadap Akta Pendirian/Anggaran Dasar Yayasan. *USU Law Journal*. Volume 3.

<sup>44</sup> Shanti Wulandari, Pertanggungjawaban Organ Yayasan Terhadap Kerugian Bidang Pendidikan di Indonesia, Vol. XXI No. 1, 2016, h. 77-78

yayasan. Pada umumnya yang menjadi Pembina adalah pendiri yayasan, namun bisa juga pihak lain berdasarkan keputusan rapat Pembina.

2. Pengawas adalah organ yayasan yang bertugas melakukan pengawasan serta memberi nasihat kepada pengurus dalam menjalankan kegiatan yayasan supaya tidak terjadi kerugian. Dalam Pasal 40 Undang-Undang Yayasan, pengawas adalah organ yayasan yang bertugas melakukan pengawasan serta memberi nasihat kepada pengurus dalam menjalankan kegiatan yayasan. Yayasan memiliki pengawas sekurang-kurangnya 1 (satu) orang pengawas atau lebih, dengan wewenang, tugas dan tanggungjawabnya diatur dalam Anggaran Dasar. Pengawas tidak boleh merangkap sebagai Pembina atau Pengurus.
3. Pengurus adalah organ yang melakukan kepengurusan yayasan baik untuk urusan ke dalam maupun keluar, serta berhak mewakili yayasan baik di dalam maupun di luar pengadilan. Pengurus tidak boleh merangkap sebagai pembina atau pengawas, karena untuk menghindari kemungkinan tumpang tindih kewenangan, tugas dan tanggung jawab antara pembina, pengurus dan pengawas yang dapat merugikan kepentingan yayasan atau pihak lain. Untuk pengecualian dari pengurus, bahwa pengurus dapat menerima upah, gaji, atau honorarium apabila pengurus bukan pendiri dan tidak terafiliasi oleh pendiri, pembina dan pengawas<sup>45</sup>.

Sebagai badan hukum, maka pendirian Yayasan harus memenuhi ketentuan yang berlaku. Pendirian Yayasan harus dilakukan dengan akta notaris dan kemudian

---

<sup>45</sup> Fendi Supriono, Implementasi Undang-Undang Yayasan dalam Mencapai Maksud dan Tujuan Yayasan, Edisi 1 Vol. 3, 2015, hlm 5

status badan hukum akta pendiriannya disahkan oleh Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia sebagai pejabat yang ditunjuk oleh pemerintah. Tujuan filosofis pendirian Yayasan pada umumnya tidak bersifat komersial atau mencari keuntungan, sehingga tujuan pendirian Yayasan diidentikkan dengan kegiatan bidang sosial, keagamaan, pendidikan, kemanusiaan dan hal lainnya.

Tujuan tertentu merupakan salah satu syarat materiil yang harus dipenuhi untuk pendirian suatu yayasan. Tujuan itu harus idill, tidak boleh bertentangan dengan hukum, ketertiban umum, kesusilaan dan kepentingan umum. Tujuan itu tidak boleh diarahkan pada pencapaian keuntungan atau kepentingan kebendaan lainnya bagi pendirinya. Dengan demikian, tidak diperkenankan pendirian suatu yayasan yang pada hakikatnya bertujuan sebagai suatu badan usaha perdagangan.<sup>46</sup>

Yang sudah menjadi penadapat umum bahwa kegiatan pendidikan dan rumah sakit termasuk dalam kategori kegiatan sosial. Pada bidang pendidikan, kenyataan sekarang ini banyak institusi. Pendidikan yang mengejar keuntungan, bahkan sering dikatakan bahwa untuk mendapatkan pendidikan yang baik dan bermutu, seseorang harus mengeluarkan biaya yang mahal. Di negara-negara maju, universitas-universitas yang ternama yang menjadi pilihan, pada umumnya adalah universitas swasta. Mereka menjaring tidak saja calon mahasiswa yang pandai, tetapi juga yang berasal dari kalangan berada.

Menurut Soemitro, Yayasan lebih tepat disebut sebagai organisasi tanpa tujuan laba ( OTTL) sebagai terjemahan dari NonProfit organization. Menurut

---

<sup>46</sup> Anwar Borahiman, *Kedudukan yayasan di Indonesia : Eksistensi, Tujuan, dan Tanggung Jawab Yayasan*, Jakarta, Kencana Prenada Media, 2010, hlm 88

soemitro istilah OTTL lebih tepat daripada nirlaba, karena kata “Nir” yang berasal dari jawa berarti tanpa, sehingga nirlaba berarti tanpa laba, sedangkan yayasan adakalanya memperoleh laba atau keuntungan, tetapi hal ini tidak menjadi tujuan yang utama. Lebih jauh dijelaskan bahwa istilah OTTL ini lebih luas daripada istilah yayasan. Yayasan adalah OTTL, tetapi sebaliknya OTTL tidak selalu merupakan yayasan, jadi yayasan merupakan salah satu organisasi tanpa tujuan laba.<sup>47</sup> Oleh karena itu, kata “tujuan” harus dicantumkan dalam istilah.

Adapun beberapa jenis kegiatan Yayasan, yakni, Kegiatan bidang sosial meliputi: Pendidikan formal dan non formal, Panti asuhan, panti jompo, panti wreda, Rumah sakit, poliklinik dan laboratorium, Pembinaan olahraga, Penelitian di bidang ilmu pengetahuan, Studi banding. Sedangkan Kegiatan bidang keagamaan meliputi: Mendirikan sarana ibadah, Mendirikan pondok pesantren, Menerima dan menyalurkan zakat, infaq dan sedekah, Meningkatkan pemahaman keagamaan, Melaksanakan syiar agama, Studi banding keagamaan.

---

<sup>47</sup> Rochmat Soemitro, *Hukum Perseroan Terbatas, Yayasan dan Wakaf*, Bandung, Eresco, 1993, hlm 161.

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

### 3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

#### 3.1.1 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian akan dilaksanakan sekitar bulan Desember 2021 setelah dilakukan seminar Proposal dan Perbaikan Outline :

Tabel 3.1 Waktu Penelitian :

Kegiatan	Bulan																Keterangan				
	Oktober 2021				Desember 2021				Januari 2022				Mei 2022					Mei 2023			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		1	2	3	4
Pengajuan Judul																					
Seminar Proposal																					
Penelitian																					



atau data sekunder belaka<sup>48</sup>. Dengan menggunakan metode berpikir deduktif (cara berpikir dalam penarikan kesimpulan yang ditarik dari sesuatu yang sifatnya umum yang sudah dibuktikan bahwa benar dan kesimpulan itu di tunjukkan untuk sesuatu yang sifatnya khusus). Dengan demikian objek yang di analisis dengan pendekatan yang bersifat kualitatif adalah metode penelitian yang mengacu pada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan<sup>49</sup>

- a. Bahan Hukum Primer adalah data yang dikelola secara langsung dari narasumber yaitu mengenai data yayasan pendidikan nasional Khalsa yang diperoleh atau bersumber langsung dari instansi yang terkait yaitu yayasan pendidikan nasional Khalsa dengan wawancara.
- b. Bahan Hukum Sekunder yaitu data yang mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, jurnal, majalah hukum, peraturan perundang-undangan hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan. Pada umumnya data sekunder dalam keadaan siap terbuat dan dapat dipergunakan dengan segera.
- c. Bahan hukum tertier, yaitu bahan penunjang yang memberi petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus umum, majalah, jurnal ilmiah, surat kabar, majalah dan internet juga menjadi tambahan bagi penulisan penelitian ini.

---

<sup>48</sup> Bambang Sunggono, *Metode Penelitian hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm.27-28

<sup>49</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mahmudji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 13

### 3.2.2 Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang dipergunakan dalam menyelesaikan skripsi ini adalah *deskriptif analisis* dari studi Kasus. Studi kasus adalah penelitian tentang status subjek penelitian yang berkenaan dengan suatu fase spesifik atau kasus dari keseluruhan personalitas yang mengarah pada penelitian hukum normatif, yaitu suatu bentuk penulisan hukum yang berdasarkan pada karakteristik ilmu hukum yang berdasarkan pada karakteristik ilmu hukum yang normatif<sup>50</sup>

#### 1. Sumber Data

Untuk baiknya suatu karya ilmiah seharusnya didukung oleh data-data, demikian juga dengan penulisan skripsi ini penulis berusaha untuk memperoleh data-data maupun bahan-bahan yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini setidaknya dapat lebih dekat kepada golongan karya ilmiah yang baik.

#### 3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengetahui Sumber data yang dipergunakan dalam penulisan ini maka penulis mempergunakan 2 (Dua) metode :

- a. Penelitian kepustakaan (*Library Research*) yaitu dengan melakukan penelitian terhadap berbagai sumber bacaan yaitu buku-buku, majalah hukum, pendapat para sarjana, peraturan undang-undang dan juga bahan-bahan kuliah.
- b. Penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu penulis langsung melakukan studi pada Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa dengan mengambil kasus yang berhubungan dengan judul yaitu tentang Akibat Hukum Pemutusan Hubungan

---

<sup>50</sup> Astri Wijayanti, 2011, *Strategi Penulisan Hukum*, Lubuk Agung, Bandung. hlm 163

Kerja Secara Sepihak Bagi Guru Pada Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.91/PUU-XIX/2021 Tentang Pengujian Formil Undang-Undang No.11 Tahun 2020 ( Studi pada Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan ) Tentang CiptaKerja Terhadap UUD 1945 dengan cara Wawancara.

#### 4. Analisis Data

Menurut Bogdan, Analisis data merupakan suatu proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lainnya, Sehingga mudah dipahami dan dapat diinformasikan kepada orang lain.<sup>51</sup>. Penelitian ini menggunakan analisis data Kualitatif yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas, kompleks dan rinci. Data kualitatif yang diperoleh secara sistematis dan kemudian substansinya dianalisis untuk memperoleh jawaban tentang pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini secara kualitatif untuk mendapatkan jawaban yang pasti dan hasil yang akurat. Sedangkan data-data berupa teori yang diperoleh dikelompokkan sesuai dengan sub bab pembahasan, selanjutnya dianalisis secara kualitatif sehingga diperoleh gambaran yang jelas tentang pokok permasalahan.

Selanjutnya data yang disusun di analisa secara deskriptif analisis sehingga dapat diperoleh gambaran secara menyeluruh terhadap gejala dan fakta dalam pemutusan hubungan kerja secara sepihak pada yayasan pendidikan nasional khalsa.

---

<sup>51</sup> Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D , (Bandung: Alfabeta 2009) hlm 244

Dan diakhiri dengan penarikan kesimpulan dengan menggunakan metode induktif sebagai jawaban dari permasalahan yang dirumuskan.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

1. Pengaturan hukum tentang pemutusan tenaga kerja (PHK) pada yayasan Pendidikan swasta saat ini menggunakan Beberapa aturan terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan, Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP PKWT-PHK). Dalam hal pengaturan hukum terkait pemutusan hubungan kerja, Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa tetap tunduk dan patuh terhadap peraturan hukum yang berlaku saat ini
2. Proses Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Bagi Guru Pada Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan berdasarkan ketentuan yang berlaku, Penyelesaian PHK diselesaikan melalui jalur non litigasi dengan cara mediasi secara Internal antara pihak Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa dengan Tenaga kerja yang di PHK. Namun hingga saat ini belum ada dilakukan proses apapun terkait penyelesaian sengketa hubungan kerja yang terjadi pada yayasan Pendidikan nasional Khalsa medan. Hal ini tentunya dapat menyebabkan permasalahan hukum yang lain terkait pemutusan hubungan kerja secara sepihak

3. Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Bagi Guru Pada Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan, yaitu Yayasan Pendidikan nasional Khalsa wajib membayarkan uang ganti rugi ( Pesangon ) terhadap guru yang di putus hubungan kerjanya secara sepihak. karena dengan putusnya hubungan kerja secara tiba-tiba akan menyebabkan kondisi keuangan yang tidak stabil pasca di PHK meskipun uang pesangon sangat membantu dalam memenuhi kebutuhan konsumsi. Adanya uang pesangon juga membantu eks karyawan bertahan hidup dalam proses transisi dalam mencari pekerjaan baru. Besarnya nominal yang harus di berikan oleh pihak yayasan Pendidikan nasional Khalsa harus sesuai dengan yang tertera pada perjanjian kerja yang telah di sepakati.

## 5.2 Saran

Sesuai dengan manfaat penelitian peneliti baik secara teoritis maupun praktis maka saran yang diberikan peneliti sebagai berikut :

1. Terhadap Pengaturan Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak yang dilakukan yayasan Pendidikan nasional Khalsa Medan, Tidak lalai dalam melakukan PHK, Seharusnya yayasan wajib mengikuti ketentuan yang berlaku. mengingat bahwa yayasan merupakan badan hukum yang bergerak di bidang kemanusiaan, hendaknya yayasan
2. Terhadap pengaturan penyelesaian Pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja pada Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan, bahwa perlu

adanya bentuk penyelesaian PHK atau perselisihan hubungan industrial lainnya selain mediasi untuk diterapkan, seperti adanya konsiliasi dan arbitrase. Selain hal ini akan membuat pengaturan penyelesaian PHK sesuai dengan dasar hukumnya karena menimbang bahwa Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan merupakan Badan Hukum yang diawasi oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

3. Terhadap Kewajiban yang harus dilakukan oleh yayasan Pendidikan nasional Khalsa terhadap hak tenaga kerja yang diputus hubungan kerjanya secara sepihak, maka disarankan Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan hendaknya memberikan pesangon mengingat tenaga kerja yang telah diputus hubungan kerjanya juga telah berjasa dalam memajukan bidang Pendidikan terkhusus dalam wadah Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan. Sehingga yang bersangkutan juga dapat mencukupi kebutuhannya selama jangka waktu mencari pekerjaan baru.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Ais, C. (2002). *Badan Hukum Yayasan*. Bandung: PT. Citra Aditiya Bakti.
- Bagus Sarwana, J. E. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Laboratorium Ilmu Hukum.
- Borahiman, A. (2010). *Kedudukan yayasan di indonesia : Eksistensi, Tujuan dan tanggung jawab yayasan*. Jakarta: Kencana Preneda Media.
- D, R. (2004). *Pengetahuan hukum perdata dan hukum dagang*. Bandung: Angkasa.
- E.Utrecht, D. S. (1983). *Pengantar dalam hukum indonesia*. Jakarta: Pustaka sinar harapan.
- H.Manulang, S. (2001). *Pokok-pokok hukum ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Hadikusuma, H. (2005). *Bahasa hukum indonesia*. Bandung: PT. Alumni.
- Harahap, A. M. (2020). *Penghantar hukum ketenagakerjaan*. Malang: Literasi Nusantara.
- hartini, R. (2005). *Hukum Komersil*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Husni, L. (2000). *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kansil, I. K. (2000). *Kamus Istilah Aneka Hukum*. Jakarta: Pustaka sinar Grafika.
- Kunandar. (2007). *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Manan, B. (2004). *Hukum Positif Indonesia*. Jakarta: FH. UI.
- Marbun, R. (2010). *Jangan mau di PHK begitu saja*. Jakarta: Visi Media Jakarta.

- Masriani, Y. T. (2004). *Pengantar hukum indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Mertokusumo, S. (2005). *Mengenal hukum suatu pengantar*. Yogyakarta: Liberty.
- Muhaimin. (2020). *Metode Penelitian hukum*. Mataram : UNRAM press.
- Murjiyanto, R. (2007). *Pengantar Hukum dagang aspek-aspek hukum perusahaan danlarangan praktek monopoli*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Naim, N. (2009). *Menjadi Guru Inspiratif*. Yogyakarta: Pustaka.
- Projodikoro, W. (2001). *Hukum Perdata tentang Persetujuan-Persetujuan tertentu*, Bandung: Penerbit Sumur.
- Pujiastuti, E. (2008). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: Semarang University Press.
- R. Soerso. (2005). *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Samidjo. (1985). *Pengantar Hukum Indonesia*. Bandung: Armico.
- Soemitro, R. (1993). *Hukum perseoran terbatas, yayasan dan wakaf*. Bandung: Eresco.
- Sotipjo. (2007). *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiono. (2009). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tafsir, A. (2003). *Metodologi Pengajaran Agama Islam*. Bandung: Remaja Rosdarika.
- Wijayanti, A. (2011). *Penulisan hukum*. Bandung: Lubuk Agung.
- Zainal asikin, D. (1993). *Dasar - dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

## **B. Peraturan Perundang – Undangan**

Undang- Undang Dasar Republik Indonesia 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata ( BW )

Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 Tentang Yayasan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004 Tentang Perubahan atas Undang- Undang Nomor 16 Tahun 2001 Tentang Yayasan

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

Undang-undang Nomor 9 Tahun 2009 Tentang Badan Hukum Pendidikan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja ( Omnibus Law )

Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) No.91/PUU-XIX/2021 Tentang Pengujian

Formil Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap UUD 1945

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor

KEP.100/MEN/VI/2004

### ***C. Karya Ilmiah***

Darwati, A. B. (2017). Analisa hukum perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan

Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan PHI

No.46/PHI.G/2013/PN.JKT.PST). *Lex Publica*, Vol. IV No.1.

- Harahap, N. (2020). Hak dan Kewajiban pekerja dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. *Al Magasin*, Vol 6 No.1.
- Manurung, M. (2018). Menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui perundingan bipatrit. *Plonir LPPM Universitas Asahan*, Vol.2 No.4.
- Marigan, N. (2015). Tinjauan yuridis pelaksanaan Pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan. *Hukum Legal Opinions*.
- Muh.Muslim. (2015). Dilema pemutusan hubungan kerja bagi karyawan. *Institute Bisnis Nusantara*, Vol.18 No.3.
- Runtung, S. S. (2017). Tanggung jawab pengurus terhadap akta pendirian yayasan. *USU Law Jurnal*, Vol.3.
- S, U. C. (2017). Model penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hukum ketenagakerjaan setelah lahirnya Undang-undang No.12 Tahun 2004. *Wawasan Yurididka*, Vol.1 No.1.
- Sri Hidayani, R. M. (2018). Aspek hukum Ketenagakerjaan terhadap pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha. *Mercatoria Jurnal Magister hukum UMA*, Vol.11 No.2.
- Supriono, F. (2015). Implementasi Undang-undang yayasan dalam mencapai maksud dan tujuan yayasan. *E.1 Vol.3*.
- wulandari, S. (2016). Pertanggungjawaban organ yayasan terhadap kerugian bidang Pendidikan di Indonesia . Vol.XXI No.1.

#### **D. Website**

<https://hukum.untan.ac.id/akibat-hukum/> Diakses pada 25 Januari 2022 Pukul

17.53Wib

<https://www.google.com/search?q=pengertian+pemutusan+hubungan+kerja&oq=pengertian+pemu&aqs=chrome.5.69i57j0i512l9.8495j0j9&sourceid=chrome&ie=UTF-8>  
*diakses 15 November 2021 , Pukul 14.27 Wib*

PB PGRI, “Kode Etik Guru Indonesia” pgrigk.wordpress.com. diakses pada 11 Februari 2022

<https://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/35766/077011034.pdf?sequence=&isAllowed=y> *Diakses Pada 23 Oktober 2021 Pukul 00.15 wib*

[www.bpjsketenagakerjaan.go.id](http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id) diakses pada rabu 16 maret 2022 *Pukul 11.00 Wib*

<https://infolegalitas.id/ini-prosedur-pembubaran-yayasan-yang-perlu-diketahui/>  
*diakses pada 24 Oktober 2021 Pukul 11.33 Wib*

<https://sippn.menpan.go.id/pelayanan-publik/kementerian-hukum-dan-hak-asasi-manusia/direktorat-jenderal-administrasi-hukum-umum/berakhirnya-status-badan-hukum-yayasan-secara-online> *Diakses pada 24 Okotber 2021 Pukul 11.20 Wib*

## **E. Wawancara**

Wawancara dengan ibu Salwinder Kaur S.E Selaku Manager Oprasional Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan

LAMPIRAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA  
FAKULTAS HUKUM

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 202  
Kampus II : Jalan Sehabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 202  
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ\_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 281 /FH/01.10/III/2022  
Lampiran : ---  
Hal : Permohonan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara

8 Maret 2022

Kepada Yth :  
Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa  
di-  
Medan

Dengan hormat, bersama surat ini kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan Izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami berikut ini :

Nama : Dewa Rohid  
N I M : 188400177  
Fakultas : Hukum  
Bidang : Hukum Keperdataan

Untuk melaksanakan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara di Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa, guna penyusunan Skripsi Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area dengan judul "Akibat Hukum Atas Pemutusan Hubungan kerja Secara Sepihak Bagi Guru pada Yayasan Pendidikan Pasca Putusan MK No.6/PUU-XIX/2021 Tentang Pengujian Formil Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap UUD 1945 (Studi Pada Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan)".

Perlu kami sampaikan bahwa Pengambilan Data/Riset Dan Wawancara dimaksud adalah semata-mata untuk penulisan ilmiah dan penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa untuk mengikuti Ujian Skripsi di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

Apabila mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data/riset Dan Wawancara, kami mohon agar dapat diberikan Surat Keterangan telah selesai melaksanakan riset di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Dekan  
  
Dr. M. Citra Ramadhan, SH, MH



**PERGURUAN NASIONAL KHALSA**  
**( TK, SD, SMP, SMA )**

Jalan. Teuku Umar No 14 - 16 Kec. Medan Petisah



SURAT KETERANGAN  
Nomor 023/PNK/IV/2022

Lampiran : 1 Berkas  
Perihal : Balasan

Kepada Yth  
UNIVERSITAS MEDAN AREA

Dengan Hormat, sehubungan surat yang telah kami terima dari saudara Dewa Rohit, Benar telah Mengadakan Penelitian atau melaksanakan pengambilan data / Riset dan wawancara di Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa, guna melengkapi data penyusunan skripsi yang berjudul **Akibat Hukum Atas Pemutusan Hubungan kerja Secara sepihak bagi Guru pada Yayasan Pendidikan pasca putusan MK No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap UUD 1945 ( Studi pada yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan).**

Nama : Dewa Rohit  
Nim : 188400177  
Fakultas : Hukum  
Bidang : Hukum Keperdataan

Demikian Surat Keterangan diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya

Medan, 13 April 2022  
Yayasan Pendidikan Sikh Medan  
Ketua Umum

Sarhan Singh



**PERGURUAN NASIONAL KHALSA  
( TK, SD, SMP, SMA )**

Jalan. Teuku Umar No 14 - 16 Kec. Medan Petisah



**PERATURAN YANG WAJIB DIJALANKAN T.A 2021-2022**

**1. KEPALA SEKOLAH SD – SMP**

- Mengikuti anjuran dari dinas pendidikan (Pengawas) kepala sekolah minimal hadir 4 kali dalam seminggu
- Jam kerja pukul 08.30wib
- Jam pulang 14.00 wib
- Mengisi absensi ( di kantor yayasan )
- Mengikuti rapat di tingkat kecamatan
- Merekap jadwal rapat (Foto rapat dalam bentuk print)
- Setiap hasil rapat diteruskan ke sekolah binaan (Guru, siswa, orangtua)

**2. OPERATOR SEKOLAH**

- Sesuai kesepakatan kerja operator FREE LINE. (bekerja lebih banyak di lapangan)
- Bertanggungjawab atas data sekolah, siswa dan guru di dapodik
- Bertanggungjawab atas sinkronisasi data di dapodik
- Bersedia mengikuti rapat operator di tingkat kecamatan
- Pelaporan Dana BOS ke dinas
- Mengisi Absensi di Office Yayasan

**3. TU ( Tata Usaha )**

- Jam kerja Senin – Sabtu
- Stay di tempat pukul 08.00 wib
- Jam kerja pukul 08.00 – 15.00 wib (Senin- Jumat )
- Jam kerja pukul 08.00 – 14.00 wib ( Sabtu )
- Merekap laporan keuangan (uang masuk)
- Follow up orang tua yang belum bayar uang sekolah
- Bekerja sama dengan wali kelas perihal administrasi uang sekolah
- Lebih kreatif dan aktif

**4. GURU**

- Jam kerja hari Senin.Rabu – Jumat
- Jam kerja pukul 08.30 – 11.30 wib ( Senin)
- Jam kerja pukul 08.30 – 11.30 wib ( Rabu )
- Jam kerja pukul 08.30 – 11.30 wib ( Jumat )
- Piket kebersihan kantor guru 2 orang /jam kerja (bergantian)
- Wajib mengisi surat ijin keluar di atas 1 jam ( di luar sekolah)
- Segala bentuk izin keluar dari lokal sekolah wajib diketahui Kepala sekolah, TU dan security
- Bila berhalangan hadir karena sakit ( wajib ada surat dokter)
- Segala bentuk keterlambatan diberi dispensasi waktu 10 menit

- Vb: - Bagi seluruh staff dan guru diwajibkan tepat waktu datang dan pulang  
Apabila jam kedatangan terlambat maka pihak yang bersangkutan wajib membayar denda 5000 rupiah,  
dispensasi 10 menit  
-Jadwal kebersihan seluruh lingkungan sekolah setiap hari jumat pada minggu ke -4**

Diketahui  
Menejer Operasional

( Salwinder Kaur. S.E )



**PERGURUAN NASIONAL KHALSA  
( TK, SD, SMP, SMA )**

Jalan. Teuku Umar No 14 - 16 Kec. Medan Petisah

SURAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Nomor :028/PNK/SP/IV/2022



Perihal : Surat Pemutusan Hubungan Kerja Atau Surat Pemberhentian Kerja

Kepada

Yth,

Sdr. MAYA

Di tempat

Dengan hormat,

Berhubungan dengan hasil evaluasi kinerja saudara selama satu tahun terakhir, kami menilai tidak adanya peningkatan kinerja maupun perbaikan dari sisi efektifitas dan kedisiplinan dalam pekerjaan. Oleh sebab itu kami sebagai pihak Yayasan memutuskan untuk tidak melanjutkan kontrak kerja atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Saudara Maya.

Dengan demikian, terhitung mulai Tanggal 1 Bulan Desember Tahun 2021, hubungan kerja antara PNK dengan Saudara Maya dinyatakan selesai atau berakhir. Atas nama Yayasan, kami menyampaikan terima kasih atas kinerja yang Saudara Maya berikan selama ini kepada PNK dalam bentuk apapun.

Demikian surat pemutusan hubungan kerja ini kami sampaikan, terima kasih.

Medan, 1 Desember 2021

Perguruan Nasional Khalsa

Menejer Operasional

Salwinder Kaur, SE

## LAMPIRAN ISI WAWANCARA

Dewa Rohid : Bagaimana proses terjadinya pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang di lakukan oleh yayasan pendidikan nasional khalsa terhadap tenaga kerja nya ?

Salwinder Kaur : Dalam Sk pengangkatan guru di yayasan pendidikan nasional khalsa medan tertera beberapa aturan yang wajib di taati oleh setiap tenaga kerja yang terikat kontrak kerja dengan yayasan pendidikan nasional khalsa, dan apabila terjadi pelanggaran yang di lakukan oleh tenaga kerja maka akan di berikan sanksi berupa teguran ( SP 1 ) & ( SP 2), dan yang terakhir dilakukan pemecatan.

Dewa Rohid : Dalam kasus bapak Ir.Haris Ricardo selaku subjek hukum saya dalam penelitian ini,apakah beliau pernah melakukan pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku di dalam lingkungan yayasan pendidikan nasional khalsa medan ?

Salwinder Kaur : Untuk Kasus Bapak Ir. Haris Ricardo telah beberapa kali melakukan pelanggaran terhadap aturan aturan yang berlaku sehingga pihak yayasan memecat beliau, Dan ada beberapa sebab yang menyebabkan beliau di pecat oleh yayasan. Diantaranya, beliau jarang mengikuti rapat / meeting apapun yang di lakukan oleh yayasan pendidikan khusus nya wilayah petisah tengah sehingga tidak ada nya informasi yang di terima oleh para guru dan orang tua wali/murid. Dan bahkan pihak yayasan banyak tidak mengetahui informasi informasi dari dinas pendidikan khususnya untuk jenjang sekolah menengah pertama 100 (SMP). Beliau bahkan pernah membuat Perpanjangan SK kontrak kerja dengan sepihak dengan meng-scan tanda tangan dari ketua yayasan sebelumnya.

Dewa Rohid : apakah sudah ada surat pemecatan yang sah terhadap bapak Ir. Haris Ricardo ?

Salwinder Kaur : Hingga saat ini, yayasan belum mengeluarkan surat pemecatan terhadap bapak Ir. Haris ricardo, Hanya secara lisan

Dewa Rohid : menanggapi pemecatan sepihak terhadap diri nya, bagaimana sikap beliau dalam menyelesaikan permasalahan ini ?

Salwinder Kaur : Beliau tidak merespon apa apa, tapi kemarin yayasan meminta beliau menandatangani beberapa ijazah murid yang masih memakai nama beliau semasa menjabat sebagai kepala sekolah karena hal itu merupakan kewajiban beliau, beliau datang dan menandatangani nya dan langsung pulang. Dan juga ada tunggakan gaji yang masih harus dibayarkan pihak yayasan kepada beliau dengan nominal sekitar Rp. 2.500.000,00 Akan tetapi pihak yayasan belum memberikannya karena beliau masih menahan cek uang dana bos.

Dewa Rohid : Kalau saya boleh tau berapa nominal dana bos di cek tersebut ?

Salwinder Kaur : Sekitar tiga juta lebih, karena hanya untuk 3 orang anak

Dewa Rohid : Apakah beliau dapat mencairkan cek tersebut ?

Salwinder Kaur : Hal tersebut bisa dilakukan , namun cek tersebut harus di tanda tangani oleh Kepala sekolah dan Bendahara, Tapi untuk cek yang di tahan 101 oleh beliau belum di tanda tangani oleh bendahara jadi beliau tidak dapat mencairkan cek tersebut.

Dewa Rohid : Dalam masa pemecatan Bapak Ir. Haris Ricardo, Kita harus mengikuti peraturan yang berlaku dan untuk saat ini hukum positif tentang

ketenagakerjaan di atur oleh undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja Dan Peraturan pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, ahli daya , waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja dan pemecatan sepihak yang di lakukan pihak yayasan sudah melanggar peraturan peraturan yang berlaku.

Salwinder Kaur : mengenai pemecatan yang pihak yayasan lakukan, kami juga sudah melakukan diskusi dengan pengawas tenaga kerja guru domisi petisah tengah dan pembina yayasan. Dan pengawas tersebut mengatakan sah sah saja.

Dewa Rohid : Dalam Perbuatan melawan hukum tentu nya ada sanksi yang harus di berikan kepada pihak yang melakukan pelanggaran, dalam penelitian ini yayasan harus memberikan uang ganti rugi kepada Bapak Ir. Haris Ricardo terhadap pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang di lakukan oleh yayasan pendidikan khalsa. Bagaimana tanggapan pihak yayasan terhadap hal tersebut ?

Salwinder Kaur : Pihak yayasan tidak akan memberikan apapun terhadap pemecatan nya karena tindakan yang dilakukan oleh beliau fatal, yakni melakukan pemalsuan terhadap SK Perpanjangan kontrak kerja dirinya.