

**TINJAUAN YURIDIS PEROLEHAN HAK UANG PESANGON ATAU
UANG PENGHARGAAN MASA KERJA DAN UANG
PENGANTI HAK
(Studi Putusan No. 366/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn)**

SKRIPSI

O L E H:

**JEFRI ADETYA
NPM: 16 840 0032**



**UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS HUKUM
M E D A N
2 0 2 0**

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 3/8/20

Access From (repository.uma.ac.id)3/8/20



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 3/8/20

Access From (repository.uma.ac.id)3/8/20

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya,

NAMA : JEFRI ADETYA
NPM : 16.840.0032
BIDANG : ILMU HUKUM KEPERDATAAN
JUDUL SKRIPSI : **TINJAUAN YURIDIS PEROLEHAN HAK
UANG PESANGON ATAU UANG
PENGHARGAAN MASA KERJA DAN
UANG PENGGANTI HAK (Studi Putusan
No. 366/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn)**

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**TINJAUAN YURIDIS PEROLEHAN HAK UANG PESANGON ATAU UANG PENGHARGAAN MASA KERJA DAN UANG PENGGANTI HAK (Studi Putusan No. 366/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn)**” adalah benar karya saya sendiri dan tidak menjiplak hasil karya orang lain ataupun skripsi ini dibuat oleh orang lain.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik yang saya peroleh dan sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 15 Juni 2020



JEFRI ADETYA

NPM. 16.840.0032

ABSTRAK
TINJAUAN YURIDIS PEROLEHAN HAK UANG PESANGON ATAU UANG
PENGHARGAAN MASA KERJA DAN UANG
PENGGANTI HAK

Isnaini, SH, M.Hum, PhD¹

Sri Hidayani, SH, M.Hum²

Jefri Adetya³

Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting dalam pembangunan nasional. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Berdasarkan hal tersebut Permasalahan dalam penelitian ini adalah: bagaimana aturan hukum tentang pemutusan hubungan kerja menurut undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, bagaimana tanggung jawab perusahaan terhadap hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja yang terjadi pada Putusan No. 366/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn dan bagaimana pertimbangan hakim dalam pemberian putusan pada Putusan No. 366/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn. Tujuan penelitian adalah mengkaji tentang yuridis terhadap uang pesangon. Metode penelitian yang digunakan adalah adalah yuridis normatif yaitu jenis penelitian yang dilakukan dengan mempelajari norma-norma yang ada atau peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan yang dibahas. Sifat penelitian yang dipergunakan dalam menyelesaikan skripsi ini adalah *deskriptif analitis*, dengan menggunakan studi dokumen kepustakaan dan melakukan wawancara, Analisis data yang dilakukan secara kualitatif induktif. Adapun hasil penelitian berdasarkan rumusan masalah diatas adalah: Aturan hukum tentang pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan yaitu Pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dan proses penyelesaiannya Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Tanggung jawab jika terjadi pemutusan hubungan kerja berdasarkan Putusan No. 366/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn dan Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Tergugat harus membayar uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada “Penggugat”. Pertimbangan hakim dalam pemberian putusan pada Putusan No. 366/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn adalah Penggugat merasa dipaksa dan di intimidasi oleh pimpinannya untuk membuat kronologis sesuai kemauan pimpinan atau membuat kronologis tidak sebagaimana mestinya, setelah mendengar gugatan dari penggugat disertai jawaban dari tergugat serta melihat bukti-bukti yang diajukan para pihak selama proses persidangan Serta Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Majelis hakim mengabulkan gugatan penggugat dan mendapatkan kembali hak-haknya.

Kata Kunci: Perolehan Hak Pesangon, Pemutusan Hubungan Kerja

¹ Dosen Pembimbing I

² Dosen Pembimbing II

³ Penulis

ABSTRACT
JURIDISTIC REVIEW OF OUR MARKET RIGHTS OR MONEY
WORK AND MONEY AWARDS
REPLACING RIGHTS

Isnaini, SH, M.Hum, PhD
Sri Hidayani, SH, M.Hum
Jefri Adetya

Manpower has a very important role and position in national development. In accordance with the role and position of the workforce, employment development is needed to improve the quality and participation in development and increase the protection of workers and their families in accordance with human dignity and dignity. Based on this, the problem in this study is: how is the rule of law regarding termination of employment according to law No. 13 of 2003 concerning manpower, how the company's responsibility for workers' rights due to termination of employment that occurred in Decision No. 366 / Pdt.Sus-PHI / 2017 / PN.Mdn and how judges considerations in granting decisions on Decision No. 366 / Pdt.Sus-PHI / 2017 / PN.Mdn. The purpose of this study is to examine juridical severance pay. The research method used is normative juridical, which is the type of research conducted by studying existing norms or legislation related to the issues discussed. The nature of the research used in completing this thesis is descriptive analyst, using the study of literature documents and conducting interviews, data analysis conducted qualitatively inductive. The research results based on the formulation of the problem above are: Legal rules regarding termination of employment regulated in the labor law namely Article 158 of Law No. 13 of 2003 concerning manpower, and the process for its completion. Law No. 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes. Responsibility in case of termination of employment based on Decision No. 366 / Pdt.Sus-PHI / 2017 / PN.Mdn and Article 161 paragraph (3) of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower, the Defendant must pay severance pay in the amount of 1 (one) time under Article 156 paragraph (2), a period of service reward money of 1 (one) time in Article 156 paragraph (3) and compensation for compensation in accordance with Article 156 Paragraph (4) Law No. 13 of 2003 concerning Manpower to the "Plaintiff". Judge's consideration in awarding verdict on Decision No. 366 / Pdt.Sus-PHI / 2017 / PN.Mdn is the Plaintiff feels compelled and intimidated by his leadership to make chronologically according to the wishes of the leader or make chronologically not as it should, after hearing the plaintiff's claim accompanied by answers from the defendant and see the evidence that is submitted by the parties during the trial process As well as Article 161 paragraph (3) of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower, the Panel of Judges granted the plaintiff's claim and regained his rights.

Keywords: Obtaining Severance Pay, Termination of Employment

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas perkenanNya telah memberikan karunianya berupa kesehatan dan kelapangan berpikir kepada penulis, sehingga tulisan ilmiah dalam bentuk skripsi ini dapat juga terselesaikan. Skripsi ini berjudul **“Tinjauan Yuridis Perolehan Hak Uang Pesangon Atau Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Pengganti Hak (Studi Putusan No. 366/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn)”**.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Medan Area. Skripsi ini menggambarkan pemberian hak uang pesangon pekerja setelah pemutusan hubungan kerja.

Secara khusus, penulis menghaturkan sembah sujud dan mengucapkan rasa terima-kasih tiada terhingga kepada kedua orang tua, Ibu Juriah dan Ayah Selamat yang telah memberikan pandangan kepada penulis betapa pentingnya ilmu dalam kehidupan. Semoga kasih sayang mereka tetap menyertai penulis, dan yang selalu memberikan dukungan dan semangat untuk menyelesaikan skripsi dan jenjang pendidikan di tingkat sarjana hukum dan semua pihak yang telah mendukung dan mendoakan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, petunjuk, arahan dan bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan yang berbahagia ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. 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.
2. Bapak Dr. Rizkan Zulyadi, SH, MH, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area, atas kesempatan yang diberikan untuk dapat menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
3. Bapak Zaini Munawir, SH, M.Hum, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Medan Area,
4. Ibu Ika Khairunnisa Simanjuntak, SH, MH, selaku Ketua Jurusan Bidang Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Medan Area,
5. Bapak Isnaini, SH, M.Hum, Ph.D selaku Dosen Pembimbing I Penulis,
6. Ibu Sri Hidayani, SH, M.Hum selaku Dosen Pembimbing II sekaligus dosen pembimbing akademik Penulis,
7. Ibu Marsella, SH, M.Kn, selaku sekretaris seminar Penulis,
8. Seluruh Staf Pengajar Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan wawasan pengetahuan kepada penulis selama kuliah pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
9. Rekan-rekan Tim Skripsi Bolo-Bolo Wahyu Romadhon Siregar, Binsar S Doloksaribu, Amri Kurniawan Khan, M. Fahmi Araniri Krisman Antonius Zandroto, Sholiha,
10. Seluruh rekan-rekan mahasiswa angkatan 2016 Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

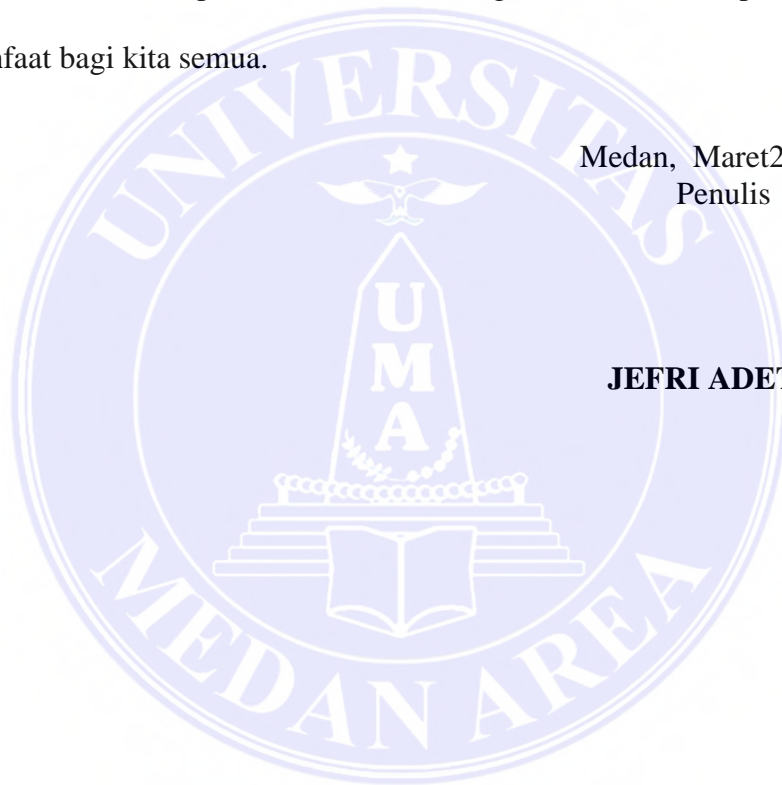
11. Pengadilan Negeri Medan beserta jajarannya yang telah memberikan tempat bagi penulis untuk memperoleh dan menggali data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini.

Akhir kata, atas segala budi baik semua pihak kiranya mendapat lindungan Tuhan dan semoga ilmu yang telah dipelajari selama masa perkuliahan dapat berguna untuk kepentingan dan kemajuan Agama, Bangsa dan Negara.

Demikianlah penulis niatkan, semoga tulisan ilmiah penulis ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, Maret2020
Penulis

JEFRI ADETYA



DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Tinjauan Tentang Pekerja	11
1. Pengertian Pekerja dan Pengusaha	11
2. Hak dan Kewajiban Pekerja	14
3. Pengertian Hubungan Kerja	19
B. Tinjauan Tentang Pemutusan Hubungan Kerja	20
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja.....	20
2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja.....	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
A. Waktu dan Tempat Penelitian	28
1. Waktu Penelitian.....	28
2. Tempat Penelitian	28
B. Metode Penelitian.....	29
1. Jenis dan Sifat Penelitian.....	29
2. Metode Pendekatan.....	29

3. Sumber Data	30
4. Teknik Pengumpulan Data	31
5. Analisis Data	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	33
A. Hasil Penelitian	33
1. Aturan Hukum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Yang Diatur Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan	33
2. Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Yang Terjadi Pada Putusan No. 366/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn	38
3. Pertimbangan Hakim Dalam Pemberian Putusan Pada Putusan No. 366/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn	44
B. Hasil Pembahasan	56
1. Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja	56
2. Upaya Penanggulangan Untuk Mencegah Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja	65
3. Analisis Kasus	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	79
A. Kesimpulan	79
B. Saran.....	80

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari Pembangunan Nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945. Semangat bangsa Indonesia, untuk melaksanakan pembangunan sejak proklamasi adalah nafas Pancasila, bahu membahu mempertahankan dan mengisi kemerdekaan tanpa mengenal adanya unsur sara.¹ Tetapi tingginya angka para pekerja di Indonesia tidak sebanding dengan ketersediaan dari lapangan pekerjaan itu sendiri, sehingga angka pengangguran masih tergolong cukup tinggi.

Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting dalam pembangunan nasional. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.² Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Tenaga kerja merupakan faktor yang penting dan mempunyai pengaruh besar dalam perusahaan. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Karyawan merupakan *living organism* artinya

¹Soetrisno Loekman, 2015, *Liberalisasi Ekonomi*, PT.Tiara Wacana, Yogyakarta, hlm. 5.

²Lalu Husni, 2017, *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta. hlm. 21

manusia merupakan suatu makhluk hidup terbentuknya pribadi seseorang dipengaruhi oleh lingkungan bahkan secara memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen.³ Agar pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka di dalam perusahaan diciptakan sistem manajemen yang dikenal dengan manajemen kepegawaian.⁴

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan. Dorongan itulah yang disebut motivasi.⁵

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi/perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan,

³ Ahmad, Tohardi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Mandar Maju, Bandung. hlm. 31

⁴ *Ibid* hlm. 33

⁵ *Ibid* hlm. 36

ketrampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi.⁶

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Salah satu peraturan yang dibuat oleh pemerintah adalah peraturan yang mengatur hubungan seseorang di dunia kerja. Fakta menunjukkan bahwa banyak sekali orang yang bekerja pada orang lain ataupun bekerja pada perusahaan. Oleh sebab itu hubungan kerja antara seorang pekerja dengan majikannya atau antara pekerja dengan badan usaha perlu diatur sedemikian rupa supaya tidak terjadi kesewenang-wenangan yang bisa merugikan salah satu pihak.⁷

Salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja berarti kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja seharusnya tidak ada

⁶ Sedarmayanti, 2011, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, Penerbit: Mandar Maju, Bandung. hlm. 18

⁷ Siswanto, Sastrohadiwiryo, 2012, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, cetakan pertama, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta. hlm. 28

pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya.⁸

Pada hakikatnya pihak pekerja/buruh wajib mendapatkan haknya tanpa terkecuali dan sesuai dengan aturan hukum yang berlaku dan pihak pengusaha wajib memfasilitasi hak-hak pekerja/buruh itu, tetapi pada kenyataannya dalam setiap hubungan industrial tidak selamanya harmonis selalu terjadi perselisihan-perselisihan, atau kesalahpahaman para pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha.

Hubungan (kerja) industrial antara pengusaha dengan pekerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan perselisihan hak serta kepentingan karena kebuntuan komunikasi yang bersifat mendasar mengenai kewajiban, hak dan tanggung jawab. Hukum ketenagakerjaan dibangun untuk menciptakan ketertiban, kepastian hukum dan keadilan bagi masyarakat industri. Hal ini tidak terlepas dari teori hukum sebagai konsep peraturan perundang-undangan. Hal ini berdasarkan anggapan bahwa hukum sebagai kaidah berfungsi mengatur tingkah laku manusia ke arah yang dikehendaki pembaharuan. Selain itu hukum sebagai sarana guna menjaga ketertiban agar proses pembaharuan berjalan sesuai dengan yang di cita-citakan.

Setiap perselisihan-perselisihan atau kesalahpahaman yang terjadi biasanya dipicu oleh kurangnya komunikasi antara pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha. Pihak pekerja/buruh diposisikan sebagai pihak yang membutuhkan karena atas dasar itu posisi pekerja/buruh dapat dikategorikan sebagai posisi yang

⁸ Yuhari Robingu, 2013, *Hak Normatif Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja*, Jurnal Ilmiah Hukum. Vol. 2 No. 12. hlm.23.

lemah dan rentan atas penyimpangan-penyimpangan dalam setiap peraturan-peraturan yang terkadang tidak memihak pihak pekerja/buruh.⁹

Tentang isu hukum yang terjadi sekarang di Indonesia adalah dengan adanya rancangan *Omnibus law* yaitu metode atau konsep pembuatan peraturan yang menggabungkan beberapa aturan yang substansi pengaturannya berbeda, menjadi suatu peraturan besar yang berfungsi sebagai payung hukum (*umbrella act*). Dan ketika peraturan itu diundangkan berkonsekuensi mencabut beberapa aturan hasil penggabungan dan substansinya selanjutnya dinyatakan tidak berlaku, baik untuk sebagian maupun secara keseluruhan.¹⁰

Rencana pemerintah melakukan deregulasi melalui *omnibus law* kembali mendapat penolakan dari kalangan buruh. Sebab, substansi RUU *Omnibus Law* Cipta Lapangan Kerja potensi menurunkan kesejahteraan bagi buruh/pekerja seluruh Indonesia. Dampak buruk *omnibus law* bagi kaum pekerja di Indonesia adalah:

1. *Omnibus law* rencananya akan menghilangkan upah minimum dan menggantinya dengan penerapan upah per jam.

Meskipun ada pernyataan yang menyebut buruh dengan jam kerja minimal 40 jam sepekan akan mendapat upah seperti biasa, tapi bagi buruh dengan jam kerja kurang dari 40 jam akan mendapat upah di bawah minimum. Dalam praktiknya nanti pengusaha sangat mudah untuk mengurangi jam kerja, sehingga buruh tidak bekerja selama 40 jam sepekan. Dia menilai penerapan berdasarkan jam kerja ini dapat disebut sebagai bentuk diskriminasi terhadap pelaksanaan upah

⁹ Zaeni Asyhadie, 2007. *Hubungan Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta. hlm. 25

¹⁰ <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5e2c1e4de971a/menelusuri-asal-usul-konsep-omnibus-law/> Diakses 04 Maret 2020 Pukul; 11.04 Wib

minimum. Padahal, upah minimum merupakan jaring pengaman bagi semua pekerja, tidak ada istilah (dikenal) upah minimum bulanan dan per jam.

2. Menghilangkan pesangon.

Menilai Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur besaran pesangon maksimal 9 bulan dan dapat dikalikan 2 untuk pemutusan hubungan kerja (PHK) jenis tertentu, sehingga totalnya bisa mendapat 18 bulan upah, bakal dihilangkan. Selain itu, ada penghargaan masa kerja maksimal 10 bulan upah dan penggantian hak minimal 15 persen dari total pesangon dan/atau penghargaan masa kerja. Namun, melalui RUU *Omnibus Law*, pemerintah berencana memangkas pesangon menjadi tunjangan PHK sebesar 6 bulan upah.

3. Fleksibilitas pasar kerja dan perluasan *outsourcing*.

Omnibus law akan memperkenalkan istilah baru yaitu fleksibilitas pasar kerja. Dia menerangkan fleksibilitas pasar kerja berarti tidak ada kepastian kerja dan pengangkatan status menjadi karyawan tetap atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Selaras dengan itu, jenis pekerjaan yang bisa di-*outsourcing* akan diperluas, tidak lagi 5 jenis pekerjaan seperti yang berlaku saat ini. “Masa depan buruh makin tidak jelas. Sudah hubungan kerjanya fleksibel yang artinya mudah kena PHK, tidak ada lagi jaring pengaman upah minimum, dan pesangon dihapus”.

Berdasarkan Putusan No. 366/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn Hendri Syahputra Laki-laki, Wirausaha, beralamat di Dusun Tanjung mulia, Kelurahan Suka Mulia Kecamatan Secanggang, Kabupaten Langkat sebagai Penggugat,

melawan PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk. Kasus ini terkait Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat kepada Penggugat.

Penggugat adalah karyawan dari PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk., dengan jabatan terakhir sebagai *Branch Remedial Head* – Kantor Cabang Lubuk Pakam berdasarkan Surat Keputusan No. 108/SK/HC-HO/A.A.P/16 tentang Penetapan Jabatan. Selama bekerja, Penggugat telah memberikan kemampuan terbaiknya demi kepentingan bisnis Pihak Perusahaan tempat beliau bekerja. Bahwa benar telah terjadi permasalahan antara Kolektor Eksternal dengan Nasabah Perusahaan yang melibatkan Penggugat.

Semenjak kejadian itu Penggugat tidak tahan terhadap segala tekanan yang diberikan oleh Pimpinannya dan suasana kerja yang sudah tidak lagi memberikan kenyamanan. Penggugat telah dianggap mangkir dan telah dilakukan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 168 UUK, namun menggunakan ketentuan Pasal 57 ayat (3) Peraturan Perusahaan PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Periode Tahun 2015-2017 sebagai dasar hilangnya hak-hak Penggugat akibat pemutusan hubungan kerja. Alasan pemutusan hubungan kerja yang mengakibatkan hilangnya hak-hak penggugat yaitu berupa uang pesangon, uang dan uang pengganti hak yang melanggar ketentuan dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana Penggugat sangat dirugikan.

Dalam hal ini Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, hanya menuntut apa yang menjadi haknya selama bekerja pada Tergugat. Penggugat hanya menuntut menghukum “Tergugat” untuk membayar uang kompensasi sesuai dengan ketentuan Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

membayar uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada Penggugat.

Berdasarkan uraian di atas maka hal tersebut adalah latar belakang penulisan skripsi ini yang mana penelitian ini akan mengambil judul “**Tinjauan Yuridis Perolehan Hak Uang Pesangon Atau Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Pengganti Hak (Studi Putusan No. 366/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn)**”.

B. Perumusan Masalah

Adapun permasalahan dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas adalah:

1. Bagaimana aturan hukum tentang pemutusan hubungan kerja menurut undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?
2. Bagaimana tanggung jawab perusahaan terhadap hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja yang terjadi pada Putusan No. 366/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn?
3. Bagaimana pertimbangan hakim dalam pemberian putusan pada Putusan No. 366/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui aturan hukum tentang pemutusan hubungan kerja menurut undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

2. Untuk mengetahui tanggung jawab perusahaan terhadap hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja yang terjadi pada Putusan No. 366/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn.
3. Untuk mengetahui pertimbangan hakim dalam pemberian putusan pada Putusan No. 366/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian yang dilakukan ini antara lain :

1. Secara teoritis

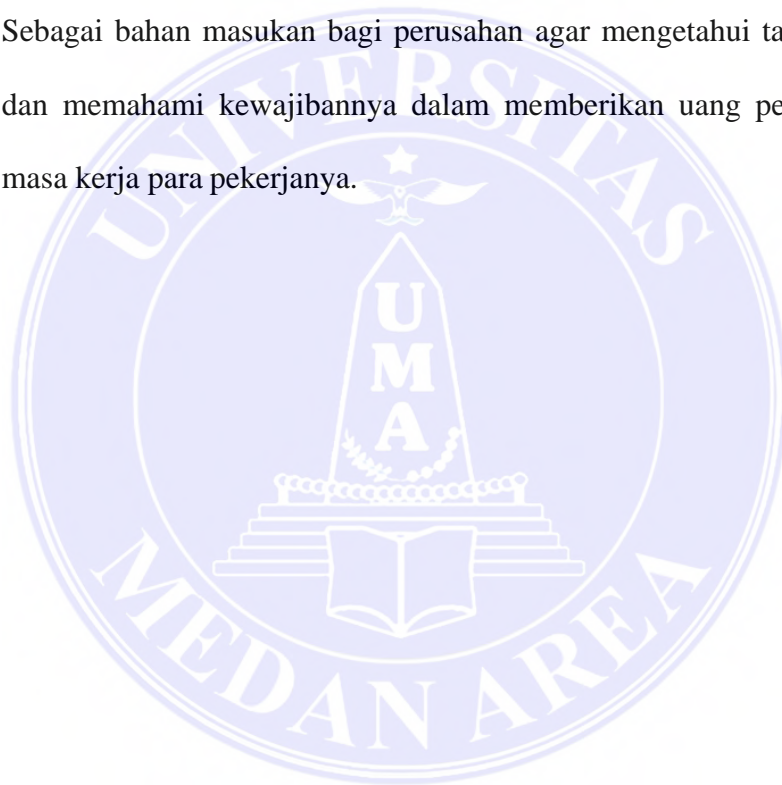
Untuk membuat gambaran mengenai keadaan hukum yang sesungguhnya hidup dalam masyarakat atau akan menunjukkan kearah mana sebaiknya hukum dibina dengan perubahan-perubahan masyarakat. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut untuk melahirkan beberapa konsep ilmiah yang pada gilirannya akan memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum perdata khususnya mengenai pemutusan hubungan kerja dan hak-hak pekerja.

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. Menambah ilmu pengetahuan bagi penulis dan memahami tentang suatu karya ilmiah, serta mengetahui tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan hak-hak pekerja setelah terjadi pemutusan hubungan kerja.

- b. Sebagai bahan informasi semua pihak yang berkaitan dan kalangan akademis untuk menambah wawasan dalam bidang hukum keperdataan dalam hal ini dikaitkan dengan Pemutusan Hubungan kerja dan hak-hak pekerja.
- c. Sebagai pedoman dan masukan bagi semua pihak terutama pekerja agar melakukan pekerjaan dengan baik, agar tidak terjadi perselisihan dengan pihak perusahaan.
- d. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan agar mengetahui tanggung jawab dan memahami kewajibannya dalam memberikan uang pesangon sesuai masa kerja para pekerjanya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Tentang Pekerja

1. Pengertian Pekerja dan Pengusaha

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam Pasal 1 angka (2) disebutkan, tenaga kerja adalah: “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Pengertian tenaga kerja menurut ketentuan ini meliputi tenaga kerja yang bekerja didalam maupun diluar hubungan kerja, dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tangannya sendiri, baik tenaga fisik maupun fikiran.

Istilah pekerja/buruh muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman feodal atau zaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain. Orang-orang tersebut diatas pada pemerintahan belanda dahulu disebut dengan berkerah biru (*blue collar*). Sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan yang halus seperti pegawai administrasi yang bisa duduk di meja disebut dengan berkerah putih (*White Collar*). Biasanya orang-orang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja dikantor dan juga orang belanda.¹¹

Pekerja menurut Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja adalah:

1. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik menerima upah maupun tidak.

¹¹ Zaeni Asyhadie, *Op Cit*, hlm. 148.

2. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan.
3. Narapidana yang dipekerjakan di Perusahaan.

Pekerja dapat diartikan sebagai buruh yang mana arti buruh adalah barang siapa bekerja pada majikan dengan menerima upah.¹² Selain itu yang setara dengan pekerja atau buruh adalah ada istilah lain yang dapat diartikan sebagai berikut:

1. Kuli adalah orang yang bekerja pada orang lain sebagai pesuruh dan cenderung lebih besar porsi pekerjaan yang harus diselesaikan jika dibandingkan upah yang diterimanya dari majikan.
2. Pembantu adalah orang bekerja pada orang lain dengan segala kelemahannya dan kesederhanaannya dan cenderung sebagai pembantu rumah tangga. Walaupun pada dasarnya sebutan pembantu itu dapat mencakup pengertian yang luas, mulai dari pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang bernilai sederhana di mata masyarakat sampai dengan pekerjaan yang cukup bergengsi misalnya Pembantu Rektor, Pembantu Dekan dan sebagainya.
3. Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah.
4. Karyawan adalah orang bekerja pada perusahaan perkebunan dan sudah dihitung sebagai tenaga tetap.
5. Kerani adalah orang bekerja dengan pekerjaan yang halus dan ringan namun menuntut keseriusan. Misalnya tenaga kerani pada kantor perusahaan perkebunan.

¹² C.S.T, Kansil, 2012, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, PN.Balai Pustaka, Jakarta. hlm. 317

6. Pegawai adalah orang bekerja di kantor-kantor, baik di instansi pemerintah maupun pada badan-badan usaha swasta.
7. Pramu bakti adalah orang yang bekerja mengerjakan pekerjaan yang kasar dan berat, contohnya orang yang bekerja sebagai tukang sapu kantor.¹³

Selain membahas pekerja maka ada baiknya dilanjutkan dengan pengertian pengusaha atau pemberi kerja. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).

Adanya istilah perseorangan dalam pengertian pemberi kerja oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini tampaknya memberikan nuansa baru dalam ketenagakerjaan. Nuansa baru tersebut akan mencakup ibu rumah tangga dalam istilah pemberi kerja, sehingga pembantu rumah tangga (PRT) yang dipekerjakannya haruslah mendapatkan perlindungan sesuai ketentuan undang-undang ketenagakerjaan.¹⁴

Pengusaha menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah:

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya ;
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

¹³ Amran Basri, 2006, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, Medan. hlm. 24-25

¹⁴ *Ibid.* hlm. 29.

Lalu Husni memberikan defenisi pengusaha menunjuk pada orangnya sedangkan perusahaan menunjuk pada bentuk usaha atau organnya.¹⁵ Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menjelaskan pengertian majikan adalah pengusaha sesuatu perusahaan atau orang yang memberikan pekerjaan.¹⁶ Pengertian pengusaha ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan bukan miliknya) termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan).

Perusahaan menurut Pasal 1 angka 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah:

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

2. Hak dan Kewajiban Pekerja

Kewajiban pekerja harus bertindak sebagai pekerja yang baik. Menurut Pasal 1603 di KUH Perdata, pekerja yang baik adalah pekerja yang menjalankan kewajiban-kewajibannya dengan baik yang dalam hal ini kewajiban untuk melakukan atau tindakan melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan sama, seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan. Kewajiban pekerja menurut Pasal 1603, 1603 a, 1603 b, 1603 c KUHPerdata adalah:

¹⁵ Lalu Husni *Op Cit* hlm. 24

¹⁶ W.J.S Poerwadarminta, 2004, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta. hlm. 191

a. Pekerja wajib melakukan pekerjaan

Bahwa pekerja dalam melaksanakan isi dari perjanjian kerja, yaitu pekerjaan, pada prinsipnya, wajib melakukan sendiri. Akan tetapi karena alasan tertentu, ketentuan tersebut dapat dikesampingkan yaitu adanya alasan serta dengan pengetahuan dan izin dari pengusaha, artinya Pengusaha bertanggung jawab terhadap tanggung jawab yang ditanganinya, kemudian ia sakit atau berhalangan untuk melakukan pekerjaannya maka untuk tidak memberhentikan aktifitas perusahaan maka ia menyuruh pihak ketiga untuk menggantikan pekerjaannya dengan seizin perusahaannya.

b. Pekerja wajib menaati aturan dan peraturan dan petunjuk dari pengusaha.

Pekerja sewaktu melakukan pekerjaannya, wajib menaati perintah-perintah yang diberikan oleh pimpinan atau pengusaha. Aturan-aturan yang wajib ditaati oleh pekerja tersebut antara lain dapat dituangkan dalam tata tertib perusahaan. Pekerja diwajibkan melakukan pekerjaan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja. Yang perlu diperhatikan disini adalah pekerja wajib menaati perintah-perintah yang diberikan perusahaan sepanjang diatur dalam perjanjian kerja, Undang-undang dan kebiasaan setempat.

c. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda

Jika pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena unsur kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum, pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

Secara umum kewajiban seorang pekerja adalah:

- a. Mengikuti perintah dari pengusaha secara benar dan bertanggung jawab;
- b. Melaksanakan secara baik;

- c. Mematuhi perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Adanya suatu kewajiban maka akan dibahas juga hak-hak yang wajib diperoleh oleh para pekerja yaitu sebagai berikut:¹⁷

- 1) Menerima upah dari pengusaha yang dapat berupa:
 - a. Pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan yang telah diperjanjikan;
 - b. Cuti tahunan selama 12 hari, bagi mereka yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih;
 - c. Cuti hamil, cuti haid, cuti karena sakit yang dapat dibuktikan dengan keterangan dokter atau bidan;
 - d. Cuti panjang bagi mereka yang telah mempunyai masa kerja 6 (enam) tahun berturut-turut atau lebih yang diatur dalam Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.
- 2) Diberikan perlindungan sebagai berikut:
 - a. Diikutsertakan dalam program jamsostek bagi perusahaan yang telah memenuhi kriteria persyaratan;
 - b. Mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan serta perlakuan sesuai dengan martabat, usia, dan moral agama;
 - c. Mengadakan perlindungan secara kolektif dan berserikat;
 - d. Mengajukan tuntutan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila terjadi

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak sesuai dengan aturan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.¹⁸

Pekerja sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja.

Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin di dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945. Untuk mewujudkan hak-hak tersebut, kepada setiap pekerja atau buruh harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja. Serikat pekerja berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Hak berserikat bagi pekerja/buruh, sebagaimana diatur dalam konvensi *Internasional Labour Organization* (ILO) Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi, dan Konvensi ILO Nomor 98 mengenai Berlakunya Dasar-dasar daripada Hak Untuk Berorganisasi Dan Untuk Berunding Bersama sudah diratifikasi oleh Indonesia menjadi bagian dari peraturan perundang-undangan nasional.¹⁹

Suatu hubungan kerja maka sangat erat kaitannya dengan pekerja dan pemberi kerja ataupun pengusaha. Karena dalam suatu hubungan kerja akan ada dua pihak yang melakukan perjanjian kerja yang menimbulkan hak dan kewajiban

¹⁸ Soedarjadi, 2008. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta. hlm.23-25

¹⁹ Imam Syahputra, 2010, *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Havarindo. Jakarta. hlm. 18

dari masing pihak. Di atas telah dipaparkan tentang hak dan kewajiban tenaga kerja maka akan dibahas secara singkat pula tentang hak dan kewajiban para pemberi kerja ataupun pengusaha.

Kewajiban Pengusaha menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Pengusaha wajib membayar upah
2. Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja
3. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja
4. Pengusaha wajib melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja
5. Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan

Pengusaha wajib menyediakan kesejahteraan yaitu dengan memberikan jaminan sosial kepada pekerja. Jaminan sosial tenaga kerja menurut Pasal 1 ke 1 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Pekerja wajib mengikuti program BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan). Yang termasuk program tersebut adalah:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja.
2. Jaminan Kematian.
3. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.²⁰

²⁰ *Ibid* hlm. 143

Pekerja merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya. Sehubungan dengan hal itu serikat pekerja merupakan sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Oleh karena itu pekerja dan serikat pekerja harus memiliki rasa tanggung jawab atas kelangsungan perusahaan dan sebaliknya pengusaha harus memperlakukan pekerja sebagai mitra sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

3. Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua belah pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh/pekerja terhadap majikan/pengusaha serta hak-hak dan kewajiban majikan/pengusaha terhadap buruh/pekerja.²¹

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan diri untuk bekerja menerima upah pada pihak lainnya yaitu pengusaha dan pihak pekerja mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaan di bawah pimpinan pengusaha. Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

²¹ Iman Soepono, 2007, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta. hlm. 55

B. Tinjauan Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja merupakan awal dari penderitaan yang akan dihadapi oleh seorang pekerja berikut pula dengan orang-orang yang menjadi tanggungannya (keluarganya). Oleh karena itu pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.²²

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan. Apabila kita mendengar istilah Pemutusan hubungan kerja, yang biasa terlintas adalah pemecatan sepihak oleh pihak perusahaan karena kesalahan karyawan. Karenanya, selama ini singkatan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) memiliki konotasi negatif. Padahal, kalau kita lihat definisi di atas yang diambil dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan Pemutusan Hubungan kerja dapat terjadi karena bermacam sebab. Intinya tidak persis sama dengan pengertian dipecaat.

Tergantung alasannya, Pemutusan Hubungan kerja mungkin membutuhkan penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) mungkin juga tidak. Meski begitu, dalam praktek tidak semua Pemutusan Hubungan kerja yang butuh penetapan dilaporkan kepada instansi ketenagakerjaan, baik karena tidak perlu ada penetapan, Pemutusan Hubungan kerja tidak berujung sengketa hukum, atau karena karyawan tidak mengetahui hak mereka.

²² Amran Basri *Op Cit.* hlm. 77

Menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak. Milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah dan imbalan dalam bentuk lain.

Pemutusan hubungan kerja didefinisikan sebagai berhentinya hubungan kerja secara permanen antara perusahaan dengan karyawannya, sebagai perpisahan antara perusahaan dan pekerja, perpindahan tenaga kerja dari dan ke perusahaan lainnya atau berhentinya karyawan dari perusahaan yang mengupahnya dengan berbagai alasan.²³ Terdapat dua tipe pemutusan hubungan kerja yaitu: pemutusan hubungan kerja sukarela atau yang diprakarsai karyawan (*voluntary turnover*), dan pemutusan hubungan kerja terpaksa atau yang diprakarsai oleh organisasi. Terjadinya pemutusan hubungan kerja merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan, karena perusahaan akan mengalami kerugian.

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi menyebabkan perusahaan kehilangan tenaga kerja yang menyebabkan

²³ Kuncoro. 2009. *Peran Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja dan Kinerja Pegawai serta Kualitas Pelayanan*. UIR Press, Pekanbaru. hlm. 203

perusahaan harus merekrut tenaga kerja baru. Perusahaan harus mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga mendapatkan tenaga kerja siap pakai. Hal ini terutama apabila terjadi di level manajemen lini menengah, maka kerugian yang ditanggung oleh perusahaan akan semakin besar. Pemutusan hubungan kerja menciptakan situasi terputusnya sama sekali hubungan antara pekerja baik hubungan kerja maupun hubungan sosial.

Pemutusan hubungan kerja bagi perusahaan akan menimbulkan resiko yang merugikan bagi pengusaha dan pekerja. Resiko bagi perusahaan tersebut antara lain:

- a. Melepas karyawan yang sudah berpengalaman dan setia.
- b. Terhentinya produksi sementara dengan adanya pemutusan hubungan kerja.
- c. Harus mencari penggantinya dengan karyawan yang baru.
- d. Mengganti, perlu biaya yang besar untuk merekrut.
- e. Hasil kerja karyawan pengganti belum tentu sebaik karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja.

Bilamana terjadi pemutusan hubungan kerja, maka perusahaan dapat menderita rugi. Hal ini akan terlihat pada:

- a. Produktivitas kerja akan merosot, bila tidak terhenti sama sekali.
- b. Perusahaan akan kehilangan tenaga kerja potensial yang susah dicari penggantinya.
- c. Perusahaan harus mengeluarkan biaya, tenaga dan waktu untuk merekrut tenaga baru.
- d. Kurang berfungsinya pengelolaan perusahaan dengan baik.

Sedangkan resiko bagi karyawan adalah:

- a. Hilangnya atau berkurangnya penghasilan yang diterima untuk membiayai keluarga.
- b. Timbulnya situasi yang tidak enak karena menganggur.
- c. Berkurangnya rasa harga diri, apalagi bila selama ini memangku jabatan.
- d. Terputusnya hubungan dengan teman-teman sekerja dan
- e. Harus bersusah payah lagi mencari pekerjaan baru.

2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut kenyataan yang sebenarnya pemutusan hubungan kerja bukan hanya berasal dari pihak pengusaha atau majikan, tetapi mungkin saja pemutusan hubungan kerja tersebut berasal dari pihak pekerja/buruh. Bahkan dapat pula pemutusan hubungan kerja demi hukum dan pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan. Dibawah ini akan dipaparkan jenis-jenis pemutusan hubungan kerja.

a. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha merupakan masalah yang sangat penting dalam hubungan kerja. Oleh karena itu baik dalam ketentuan maupun dalam praktek yang dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh majikan ini dianggap dapat menimbulkan persoalan fatal dari pihak pengusaha kepada pihak pekerja.

Pemutusan hubungan kerja ini terdapat dua sudut pandang yang berbeda diantara kedua belah pihak yaitu pihak pekerja dan pengusaha. Disatu sisi, pihak pengusaha berpandangan dengan adanya pemutusan hubungan kerja maka operasional perusahaan dapat dipertahankan, dan dapat dihindari pemborosan

tenaga kerja atau penghematan biaya usaha ataupun berdaya guna untuk menjaga keseimbangan perusahaan dan berbagai alasan lain yang muncul, dalam hal ini pihak pengusaha selalu berkeinginan bebas secara murni dari segala tuntutan kewajiban yang membebaninya. Disisi lain pihak pekerja berpandang bahwa pemutusan hubungan kerja adalah putusnya mata pencaharian. Dimana putusnya mata pencaharian adalah titik awal kesengsaraan pekerja dan orang-orang yang ditanggungnya. Persoalan utamanya yaitu tidak adanya lagi kepastian tetap bekerja dan jaminan pendapatan. Meskipun sekiranya pekerja telah memperoleh pekerjaan baru, namun dalam hal itu muncul pula pertimbangan yang meliputi pertimbangan ekonomis dan non ekonomis. Dari segi pertimbangan ekonomis yaitu mungkin pekerja tidak bisa memperoleh pendapatan yang setara dengan pekerjaan yang lama, dan seandainya mungkin mendapat gaji yang sama dengan pekerjaan yang lama, tetapi ada pula pertimbangan non ekonomis seperti mengenai jauh dekatnya lokasi pekerjaan, kepuasan dalam bekerja dan mau tidak mau pekerja harus mencintai pekerjaan yang baru.²⁴

Berdasarkan keadaan tersebut maka wajarlah pihak pemberi kerja (*werkgever*) bertanggung jawab penuh terhadap hak-hak pekerja seperti pemberian pesangon, penghargaan dan sebagainya.²⁵ Sebenarnya dalam masalah pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha atau pemberi kerja bisa saja tidak menimbulkan masalah jika pihak pengusaha bersedia memberikan segala tanggung jawabnya. Namun dalam hal ini kadang-kadang pihak pemberi kerja berupaya untuk menghindari segala kewajibannya berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tersebut.

²⁴ Amran Basri *Op Cit* hlm. 80

²⁵ *Ibid.* hlm. 81

b. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja

Jika pihak pemberi kerja mempunyai hak untuk mengakhiri hubungan kerja melalui pemutusan hubungan kerja demikian pula sebaliknya dengan pekerja, sesuai dengan prinsip bahwa pekerja/buruh tidak boleh dipaksa untuk terus bekerja jika sang pekerja tidak menghendakinya. Dalam pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh, maka seorang pekerja harus menyatakan kehendaknya dalam waktu 1 (satu) bulan sebelum mengundurkan diri dari pekerjaan. Seandainya pekerja/buruh mengundurkan diri secara diam-diam perbuatan pekerja tersebut dianggap perbuatan melawan hukum. Untuk menghindari segala akibat dari tindakan yang berlawanan dengan hukum seorang pekerja harus secepatnya membayar ganti rugi atau mengakhiri hubungan kerja tersebut secara mendesak.

Adapun alasan yang mendesak yang dikemukakan pihak pekerja/buruh diantaranya:

1. Pemberi kerja sering melakukan penganiayaan, penghinaan, ancaman kepada pekerja/buruh atau anggota keluarga pekerja/buruh yang bersangkutan ;
2. Pemberi kerja membujuk pekerja atau anggota keluarga pekerja untuk melakukan perbuatan yang melanggar undang-undang atau asusila ;
3. Pemberi kerja sering membayar upah atau gaji dalam keadaan terlambat atau tidak tepat waktu ;
4. Pemberi kerja tidak memenuhi pembayaran biaya makan dan biaya pemondokan yang telah diperjanjikan sebelumnya ;
5. Pemberi kerja tidak memberikan pekerjaan yang cukup kepada pekerja yang upahnya ditetapkan berdasarkan hasil pekerjaan yang dilakukan;
6. Pemberi kerja sering menyuruh pekerja/buruh untuk bekerja pada perusahaan lain ;
7. Pemberi kerja memberikan pekerjaan yang dapat menimbulkan bahaya besar bagi jiwa, kesehatan, kesusilaan atau reputasi yang tidak terlihat ketika perjanjian dibuat ;
8. Pemberi kerja telah menyebabkan pekerja/buruh tidak cakap lagi untuk bekerja.²⁶

²⁶ *Ibid* hlm. 82

Seandainya ditemukan alasan-alasan tersebut diatas maka pemutusan hubungan kerja itu tidak dibebankan kepada pekerja/buruh untuk memberikan ganti rugi melainkan sang pemberi kerja pula yang harus membayar biaya ganti rugi menurut masa kerja pekerja atau ganti rugi sepenuhnya.

c. Pemutusan Hubungan Kerja Batal Demi Hukum

Jika suatu perjanjian kerja (*arbeidscontract*) yang dibuat untuk waktu tertentu, misalnya dalam kerja borongan tentu saja akan selesai dalam waktu tertentu. Maka hubungan kerja seperti ini akan putus dengan sendirinya ketika selesainya pekerjaan tersebut. Sehingga pemutusan hubungan kerja demikian sering disebut dengan pemutusan hubungan kerja putus demi hukum. Jika waktu perjanjian itu sudah lewat, maka tidak perlu disyaratkan adanya pernyataan pengakhiran atau adanya tenggang waktu pengakhiran. Hubungan kerja putus demi hukum dapat pula terjadi jika pekerja meninggal dunia. Namun hubungan kerja tidak putus demi hukum jika pemberi kerja yang meninggal dunia.²⁷

d. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pada prinsipnya para pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja yaitu pihak pemberi kerja dan pekerja kapan saja, bahkan sebelum pekerjaan dimulai berdasarkan alasan yang penting dapat mengajukan permintaan tertulis kepada Pengadilan Negeri yang sesuai domisilinya untuk menyatakan pemutusan hubungan kerja. Biasanya Pengadilan Negeri akan mengabulkan permohonan tersebut setelah memanggil atau mendengar alasan-alasan kedua belah pihak.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengadilan atas permintaan pemberi kerja tidak perlu mendapat izin dari lembaga terkait. Pemutusan hubungan kerja ini juga tidak menimbulkan masalah yang berarti bagi

²⁷ *Ibid.* hlm. 83

kedua belah pihak. Dari pihak pekerja yang terikat perjanjian seperti ini sudah memahami posisi dan kedudukannya dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut. Biasanya pekerja dapat mempersiapkan diri untuk mencari pekerjaan lain, ketika terjadinya waktu pemutusan hubungan kerja tersebut akan tiba.

Pada dasarnya pemutusan hubungan kerja merupakan tindakan yang sejauh mungkin harus diusahakan jangan sampai terjadi. Akan tetapi pengalaman menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja sering tidak terelakan.²⁸

Pemutusan hubungan kerja adalah berhentinya individu sebagai anggota sebuah organisasi yang disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. Dalam teori manajemen Sumber Daya Manusia, pemutusan hubungan kerja dikenal dengan istilah turnover. Turnover (pemutusan hubungan kerja) karyawan memang merupakan masalah klasik yang sudah dihadapi para pengusaha sejak era revolusi industri. Kondisi lingkungan kerja yang buruk, upah yang terlalu rendah, jam kerja melewati batas serta tiadanya jaminan sosial merupakan penyebab utama timbulnya turnover pada waktu itu.

²⁸ Hasibuan. 2001. *Pemutusan Hubungan Kerja*. Edisi kedua. BPFE, Yogyakarta, hlm.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian akan dilaksanakan secara singkat yaitu setelah dilakukan seminar outline skripsi pertama dan telah dilakukan perbaikan seminar outline yang akan dilakukan sekitar Bulan Desember 2019.

Tabel Kegiatan Skripsi

No	Kegiatan	Bulan																Keterangan				
		November 2019				Desember 2019				Januari 2020				Februari 2020					Maret 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■																			
2	Seminar Proposal			■	■																	
3	Penelitian					■	■	■	■													
4	Penulisan dan Bimbingan Skripsi							■	■	■	■	■	■	■								
5	Seminar Hasil																■	■				
6	Pengajuan Berkas Meja Hijau																		■	■		

2. Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Pengadilan Negeri Medan Jl. Pengadilan No. 8 Medan yaitu dengan cara mengambil putusan dengan kasus yang terkait yaitu kasus Putusan No. 366/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn tentang pemutusan hubungan kerja dan hak-hak pekerja.

B. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif yaitu jenis penelitian yang dilakukan dengan mempelajari norma-norma yang ada atau peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan yang dibahas.²⁹

Sifat penelitian yang dipergunakan dalam menyelesaikan skripsi ini adalah *deskriptif analisis* dari studi putusan 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 mendasarkan pada karakteristik ilmu hukum yang berdasarkan pada karakteristik ilmu hukum yang normatif.³⁰

2. Metode Pendekatan

Pendekatan-pendekatan yang digunakan di dalam penelitian hukum adalah pendekatan undang-undang, pendekatan kasus.³¹

- a. Pendekatan undang-undang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang ditangani.
- b. Pendekatan kasus dilakukan dengan cara melakukan telaah kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

²⁹ Soerjono Soekanto, 1984, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, hlm. 51

³⁰ Astri Wijayanti, 2011, *Strategi Penulisan Hukum*, Lubuk Agung, Bandung. hlm 163.

³¹ Peter Mahmud Marzuki, 2011, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Prenada Media Group, Jakarta, hlm. 133

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan berdasarkan kasus yaitu Putusan No. 366/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn dan Pendekatan Undang-Undang berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

3. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang terdiri dari:

- a. Bahan Hukum Primer adalah data yang mencakup peraturan perundang-undangan terdiri dari:
 - 1) Undang Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
 - 2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - 3) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- b. Bahan Hukum Sekunder yaitu bahan hukum yang bersifat membantu atau menunjang bahan hukum primer dalam penelitian yang akan memperkuat penjelasan di dalamnya. Bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, yang terdiri dari literatur-literatur, buku-buku yang berkaitan tentang ketenagakerjaan.
- 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.

4. Teknik Pengumpulan 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-tidaknya dapat lebih dekat kepada golongan karya ilmiah yang baik.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian ini adalah:

a. Studi dokumen.

Yaitu bahan-bahan kepustakaan dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan permasalahan yang dikemukakan, hal ini dilakukan untuk memperoleh gambaran yang lebih lengkap.

b. Penelitian lapangan (*Field Research*)/wawancara yaitu penulis langsung melakukan studi pada Pengadilan Negeri Medan dengan mengambil kasus yang berhubungan dengan judul yaitu tentang pemutusan hubungan kerja dan hak-hak pekerja yaitu Putusan No:366/Pdt.Sus-PHI/2017/ PN.Mdn.

c. Wawancara

Wawancara dilakukan secara langsung, dalam metode wawancara materi-materi yang akan dipertanyakan telah dipersiapkan terlebih dahulu oleh penulis sebagai pedoman, metode ini digunakan agar responden bebas memberikan jawaban-jawaban dalam bentuk uraian-uraian.

5. Analisis Data

Penelitian ini analisis data yang dilakukan secara kualitatif yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan

sosial berdasarkan kondisi realitas, kompleks dan rinci.³² 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 dan hak-hak pekerja yang diterima setelah pemutusan hubungan kerja. Dan diakhiri dengan penarikan kesimpulan dengan menggunakan metode induktif sebagai jawaban dari permasalahan yang dirumuskan.

³² Syamsul Arifin 2012, *Metode Penulisan Karya Ilmiah dan Penelitian Hukum*, Medan Area University Press hlm. 66

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Aturan hukum tentang pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan yaitu Pasal 153, Pasal 156 dan Pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dan proses penyelesaiannya Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
2. Bentuk tanggung jawab yang dapat dilakukan pihak perusahaan kepada karyawan adalah, memberikan gaji sesuai dengan jam kerja yang dihabiskan karyawan. Memberikan asuransi kesehatan beserta tunjangan kepada karyawan. Memberikan kenaikan gaji apabila terjadi laju inflasi di negara tempat perusahaan tersebut berdiri. Tanggung jawab diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa jika terjadi pemutusan hubungan kerja maka tanggung jawab perusahaan terhadap pekerjanya adalah Kewajiban Membayar Uang Pesangon, Kewajiban Memberi Uang Masa Kerja dan Kewajiban Memberikan Uang Penggantian Hak Yang Seharusnya Diterima, berdasarkan Putusan No. 366/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn dan Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Tergugat harus membayar uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada “Penggugat”.

3. Pertimbangan hakim dalam pemberian putusan pada Putusan No. 366/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn adalah Penggugat merasa dipaksa dan di intimidasi oleh pimpinannya untuk membuat kronologis sesuai kemauan pimpinan atau membuat kronologis tidak sebagaimana mestinya. Penggugat telah dianggap mangkir dan telah dilakukan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 168 UUK, namun tidak terbukti yang menghilangkan hak-hak penggugat. Majelis Hakim yang memeriksa perselisihan antara penggugat dan tergugat, setelah mendengar gugatan dari penggugat disertai jawaban dari tergugat serta melihat bukti-bukti yang diajukan para pihak selama proses persidangan serta mendengarkan saksi-saksi dari masing-masing pihak, yaitu Penggugat telah mengajukan bukti surat dari P-1 sampai dengan P-17 dan tidak menghadirkan saksi dalam perkara a quo, Tergugat juga telah mengajukan bukti surat berupa yang di tandai dengan T-1 sampai dengan T-11 dan menghadirkan saksi 2 (dua) orang yang bernama Sori Damanik Hamonangan dan Albert Sianturi yang telah disumpah sesuai dengan agamanya. Serta Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Majelis hakim mengabulkan gugatan penggugat dan mendapatkan kembali hak-haknya.

B. Saran

1. Sebaiknya dibuat peraturan bagi setiap perusahaan untuk aturan kerja dalam perjanjian kerja, serta harus memberikan alasan yang jelas untuk melakukan pemutusan hubungan kerja serta harus membuktikan kesalahan pekerjaanya

dulu dan memberikan surat peringatan sebanyak tiga kali sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

2. Penyelesaian Hubungan Perburuhan haruslah mengutamakan musyawarah dan mufakat. Pihak yang bersengketa harus dapat memposisikan diri dan memiliki kemampuan dalam bernegosiasi, menjadikan permasalahan perburuhan dapat diselesaikan dalam tingkat Bipartit dan Tripartit tanpa harus melalui mekanisme Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga pemborosan terhadap waktu dan materi dapat di minimalkan, serta harus memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan masa kerja dan aturan hukum yang berlaku.
3. Keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagai lembaga yang memiliki kewenangan sebagai lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial perlu dikaji ulang, karena PHI tidak mampu melaksanakan asas peradilan yang sederhana, cepat dan biaya ringan. Untuk itu perlu membuat mekanisme yang dapat memenuhi asas tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Edisi Revisi)*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Ahmad, Tohardi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Mandar Maju, Bandung.
- Amran Basri, 2006, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, Medan.
- Andi Hamzah, 2006, *KUHP dan KUHP*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Astri Wijayanti, 2011, *Strategi Penulisan Hukum*, Lubuk Agung, Bandung.
- _____, 2012, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang di PHK karena Melakukan Kesalahan Berat*, Rineka Cipta, Jakarta.
- C.S.T, Kansil, 2012, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, PN.Balai Pustaka, Jakarta.
- Hasibuan. 2001. *Pemutusan Hubungan Kerja*. Edisi kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Imam Syahputra, 2010, *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Havarindo. Jakarta.
- Iman Soepono, 2007, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.
- Kuncoro. 2009. *Peran Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja dan Kinerja Pegawai serta Kualitas Pelayanan*. UIR Press, Pekanbaru.
- Lalu Husni, 2017, *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Maier. 2000. *Manajemen Personalia & Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja*. BPFE, Yogyakarta.
- Mukti Arto, 2004, *Praktek Perkara Perdata pada Pengadilan Agama, cet V*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Peter Mahmud Marzuki, 2011, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Prenada Media Group, Jakarta.

- Sedarmayanti, 2011, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, Penerbit: Mandar Maju, Bandung.
- Siswanto, Sastrohadiwiryono, 2012, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, cetakan pertama, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Soetrisno Loekman, 2015, *Liberalisasi Ekonomi*, PT.Tiara Wacana, Yogyakarta.
- Soedarjadi, 2008. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.
- Soerjono Soekanto, 1984, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta.
- Syamsul Arifin, 2012, *Metode Penulisan Karya Ilmiah dan Penelitian Hukum*, Medan Area University Press.
- W.J.S Poerwadarminta, 2004, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Ugo dan Pujiyo, 2011, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan)*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Zaeni Asyhadie, 2007. *Hubungan Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta

B. Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman

C. Jurnal dan Karya Ilmiah

Erni R Ernawan, 2014, *Tanggung Jawab Perusahaan*, Jurnal Volume II 32026. Bandung.

Erni Dwita Silambi, 2014, *Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Segi Hukum*, Universitas Musamus Merauke, Jurnal Ilmiah, Volume XI.

Mawez Z Alfa, 2016, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan PT. PLN*, Jurnal EMBA 261 Vol.4, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.

Ratna Safitri, 2012, *Hak-Hak Pekerja Setelah Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja*, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang, Karya Ilmiah

Yuhari Robingu, 2013, *Hak Normatif Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja*, Jurnal Ilmiah Hukum. Vol. 2 No. 12

D. Website

<https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5e2c1e4de971a/menelusuri-asal-usul-konsep-omnibus-law/> Diakses 04 Maret 2020 Pukul; 11.04 Wib

E. Putusan

Putusan No. 366/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn

