

**TINJAUAN HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK
OLEH KOPERASI PENGANGKUTAN UMUM MEDAN
(Studi Putusan No.194/Pdt.Sus-PHI/2017/PN. Mdn)**

SKRIPSI

OLEH:

**POPY SURYANI
NPM: 15 840 0191**



**UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS HUKUM
MEDAN
2020**

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 16/10/20

Access From (repository.uma.ac.id)16/10/20

**TINJAUAN HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK
OLEH KOPERASI PENGANGKUTAN UMUM MEDAN
(Studi Putusan No.194/Pdt.Sus-PHI/2017/PN. Mdn)**

SKRIPSI

OLEH:

**POPY SURYANI
NPM: 15 840 0191**

*Diajukan Untuk Melengkapi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum Pada Fakultas Hukum
Universitas Medan Area*

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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/10/20

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)16/10/20

BALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak
Oleh Koperasi Pengangkutan Umum Medan (Studi Putusan
No. 194/Pdt.Sus-PHI/2017/PN. Mdn)
Nama : POPY SURYANI
NPM : 15.840.0191
Bidang : Ilmu Hukum Keperdataan

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Zaini Munawir SH, M.Hum,

Marsella, SH, M.Kn

DEKAN



Rizka Nurliyadi, SH, MH

Tanggal : 28 April 2020

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : POPY SURYANI
NPM : 15.840.0191
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak
Oleh Koperasi Pengangkutan Umum Medan (Studi Putusan
No.194/Pdt.Sus-PHI/2017/PN. Mdn)

Dengan ini menyatakan:

1. Bahwa skripsi yang saya tulis ini benar tidak merupakan jiplakan dari skripsi atau karya ilmiah orang lain.
2. Apabila terbukti dikemudian hari skripsi yang saya buat adalah jiplakan maka segala akibat hukum yang timbul akan menjadi tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini saya buat sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dan tekanan dari pihak manapun.

Medan, 28 April 2020



POPY SURYANI
NPM: 15.840.0191

ABSTRAK
TINJAUAN HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK OLEH
KOPERASI PENGANGKUTAN UMUM MEDAN
(Studi Putusan No.194/Pdt.Sus-PHI/2017/PN. Mdn)

Oleh:

POPY SURYANI
NPM: 15.840.0191

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

Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana faktor-faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak oleh Koperasi Pengangkutan Umum Medan, bagaimana upaya untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap tenaga kerja dan bagaimana proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja sepihak oleh Koperasi Pengangkutan Umum Medan pada Putusan No. 194/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif, Sifat penelitian yang dipergunakan dalam menyelesaikan skripsi ini adalah deskriptif analisis. analisis data yang dilakukan secara kualitatif. Teknik pengumpulan data Penelitian kepustakaan (*Library Research*) yaitu dengan melakukan penelitian terhadap berbagai sumber bacaan yaitu peraturan undang-undang, buku-buku, majalah hukum, pendapat para sarjana, juga bahan-bahan kuliah. Penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu dengan melakukan kelapangan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dengan mengambil putusan yang terkait yaitu Putusan No. 194/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn untuk dianalisis.

Faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja pada putusan No. 194/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn, menurut Penggugat dimutasi dari Jabatan Staff Operasional bagian Matra Taxi di Kantor Medan. Beberapa minggu kemudian diberi Nota Tugas ke Matra Taxi Kualanamu tanpa ada uang transport, tetapi Penggugat tetap melaksanakan tugas sebagaimana Nota tugas selama 3 (tiga) bulan, setelah itu dikeluarkan Surat PHK, tetapi menurut tergugat karena Penggugat tidak taat terhadap keputusan pengurus Koperasi Pengangkutan Umum Medan yang memutasi Penggugat dari bidang operasional ke bagian Matra Taxi, penugasan tersebut hanya beberapa waktu saja ditaati oleh Penggugat, kemudian tidak masuk kerja lagi. Maka pihak Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja. Upaya untuk mencegah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja oleh pihak Koperasi Pengangkutan Umum Medan yaitu dengan adanya perjanjian kerja yang harus disepakati oleh masing-masing pihak dalam hal ini adalah pekerja dan pengusaha dan mematuhi segala peraturan tentang ketenagakerjaan untuk menjamin adanya hubungan kerja yang baik, memberikan upah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan menempatkan pekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja. Proses penyelesaian pertama Perundingan Bipartit kedua Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan untuk diproses secara tripartite, akan tetapi tidak ada penyelesaian, maka Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Cq Peradilan Hubungan Industrial Oleh karenanya Pengajuan Gugatan yang dilakukan oleh Penggugat adalah cukup beralasan demi Hukum.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak, KPUM

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/10/20

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)16/10/20

ABSTRACT
LEGAL REVIEW OF DECISION OF PARTNERSHIP WORKING BY
MEDAN TRANSPORT COOPERATION

(Study of Decision No.194 / Pdt.Sus-PHI / 2017 / PN. Mdn)

By:

POPY SURYANI

NPM: 15,840,0191

Termination of Relationship means loss of livelihood which also means the beginning of the unemployment period with all its consequences, so as to ensure the certainty and peace of life of workers there should be no termination of employment. But in reality it proves that termination of employment cannot be prevented entirely.

The problem in this study is how the factors causing the termination of unilateral employment by the Medan Public Transportation Cooperative, how the process of resolving the unilateral termination of employment by the Medan Public Transportation Cooperative in Decision No. 194 / Pdt.Sus-PHI / 2017 / PN.Mdn and how to prevent termination of unilateral employment relations with workers.

This type of research used in this research is normative juridical. The nature of the research used in completing this thesis is descriptive analysis. Data analysis was carried out qualitatively. Data collection techniques Library research (Library Research), namely by conducting research on various sources of reading, namely the rule of law, books, legal magazines, opinions of scholars, as well as lecture materials. Field Research (Field Research), namely by conducting the field at the Industrial Relations Court at the Medan District Court by taking the relevant decision, namely Decision No. 194 / Pdt.Sus-PHI / 2017 / PN.Mdn for analysis.

Factors causing termination of employment in the decision No. 194 / Pdt.Sus-PHI / 2017 / PN.Mdn, according to the Plaintiff, was transferred from the Position of Operational Staff to the Matra Taxi at the Medan Office. A few weeks later was given a Memorandum of Duty to the Kualanamu Taxi Matra without any transport money, but the Plaintiff continued to carry out his duties as a Memorandum of duty for 3 (three) months, after which a layoff letter was issued, but according to the defendant because the Plaintiff did not obey the decisions of the Medan Public Transportation Cooperative management which transferred the Plaintiff from the operational sector to the Matra Taxi section, the assignment was only obeyed for a while by the Plaintiff, then did not come to work again. Then the Defendant terminated the employment relationship. Efforts to prevent the Termination of Employment by the Medan Public Transportation Cooperative namely by the existence of an employment agreement that must be agreed by each party in this case are workers and employers and complies with all regulations on employment to ensure a good working relationship, provides appropriate wages with the provisions of the legislation in force, and place workers in accordance with the capabilities possessed by each worker. The first settlement process of the Bipartite Negotiations is the Mediator of the Medan City Manpower Office to be processed in a tripartite manner, but there is no settlement, the Settlement of Industrial Relations Disputes at the District Court Cq Industrial Relations Court.

Keywords: Termination of Unilateral Employment, KPUM

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/10/20

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)16/10/20

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat 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 Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Koperasi Pengangkutan Umum Medan (Studi Putusan No.194/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 pemutusan hubungan kerja.

Secara khusus, penulis menghaturkan sembah sujud dan mengucapkan rasa terima-kasih tiada terhingga kepada kedua orang tua, Ibu Nani Asnita dan Ayah Sutrisno, yang telah memberikan pandangan kepada penulis, serta kepada anak saya tercinta Sufahry Pratama yang selalu mendukung dan memberi semangat kepada penulis. Semoga kasih sayang mereka tetap menyertai penulis, serta kepada Anak Penulis yang 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:

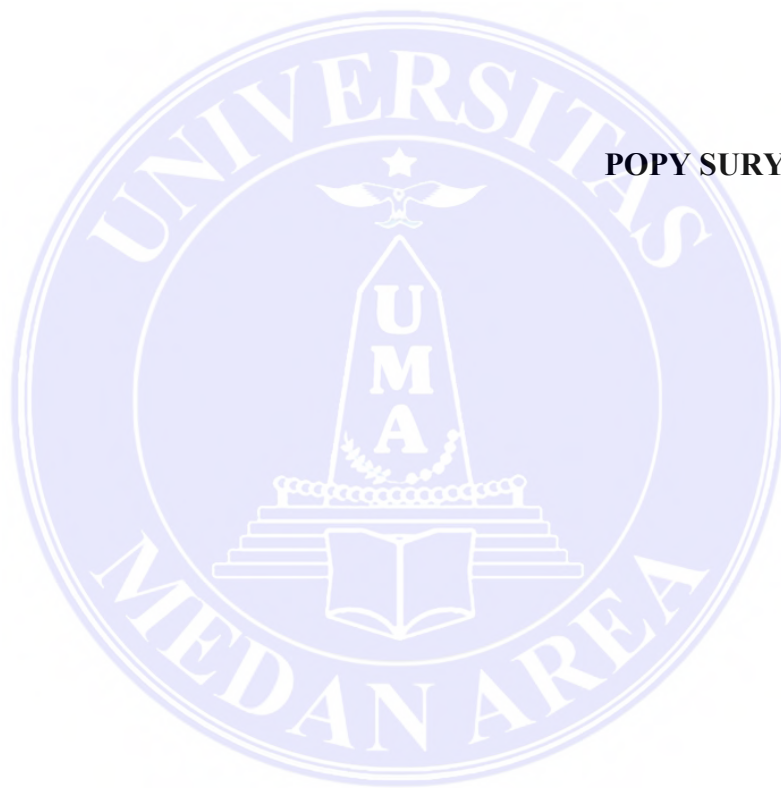
1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Rizkan Zulyadi, SH, MH, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area, atas kesempatan yang diberikan untuk dapat menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Utary Maharany Barus, SH, MH, selaku Ketua Sidang skripsi penulis.
4. Bapak Zaini Munawir, SH, M.Hum, selaku Wakil Dekan Bidang Akademis Sekaligus Pembimbing I Penulis.
5. Ibu Ika Khairunnisa Simanjuntak, SH, MH, Ketua Bidang Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Medan Area,
6. Ibu Marsella, SH, M.Kn, selaku Dosen Pembimbing II Penulis,
7. Ibu Mahalia Nola Pohan, SH, M.Kn sebagai sekertaris seminar Outline 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. Seluruh rekan-rekan mahasiswa angkatan 2015 Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
10. 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, 28 April 2020
Penulis

POPY SURYANI



DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PENGESAHAN	
LEMBAR PERNYATAAN	
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR SINGKATAN	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
E. Hipotesis	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
A. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja.....	15
1. Pengertian Tenaga Kerja	15
2. Hak-Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja.....	17
B. Tinjauan Umum Tentang Pengusaha	21
1. Pengertian Tenaga Kerja	21
2. Hak dan Kewajiban Pengusaha	22
C. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja	25
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja.....	25
2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja.....	29
D. Tinjauan Umum Tentang Koperasi	34
1. Pengertian Koperasi.....	34

2. Tujuan dan Fungsi Koperasi.....	35
3. Jenis-Jenis Koperasi	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	39
A. Waktu dan Tempat Penelitian	39
1. Waktu Penelitian.....	39
2. Tempat Penelitian	39
B. Metodologi Penelitian	40
1. Jenis Penelitian.....	40
2. Sifat Penelitian.....	41
3. Teknik Pengumpulan Data	41
4. Analisis Data	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Hasil Penelitian	43
1. Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Koperasi Pengangkutan Umum Medan	43
2. Upaya Untuk Mencegah Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Terhadap Tenaga Kerja.....	47
3. Proses Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Koperasi Pengangkutan Umum Medan Pada Putusan No. 194/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn	57
B. Hasil Pembahasan	61
1. Sejarah Koperasi Pengangkutan Umum Medan.....	61
2. Peraturan Hukum Hubungan Kerja dengan Koperasi	

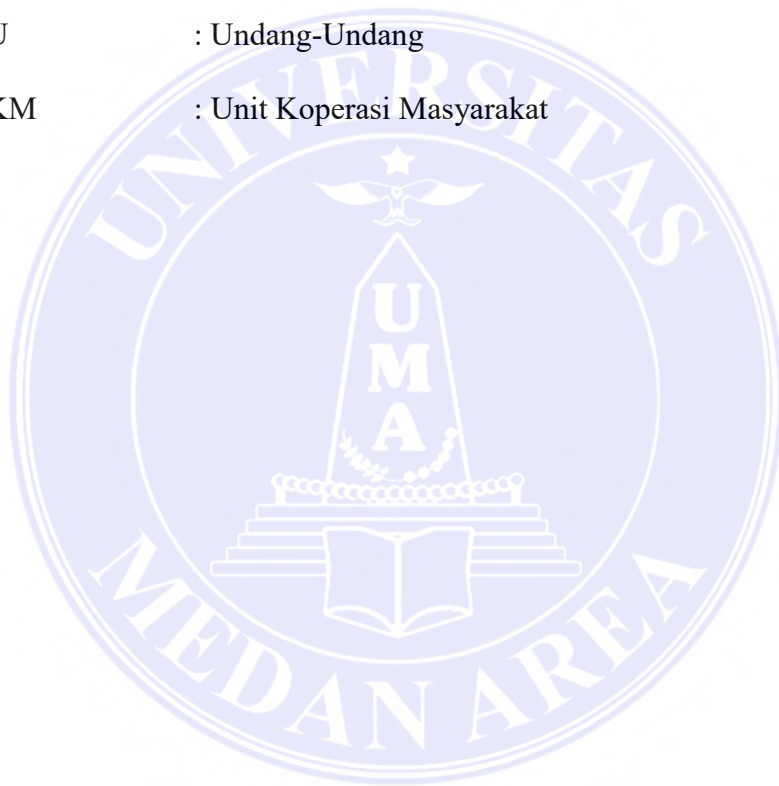
Pengangkutan Umum Medan	66
3. Analisis Kasus	67
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	76
A. Simpulan	76
B. Saran.....	77

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR SINGKATAN

1. KPUM : Koperasi Pengangkutan Umum Medan
2. KUHP : Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
3. PHK : Pemutusan Hubungan Kerja
4. PHI : Pengadilan Hubungan Industrial
5. PPHI : Pengadilan Penyelesaian Hubungan Industrial
6. UU : Undang-Undang
7. UKM : Unit Koperasi Masyarakat



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sejak dilahirkan, manusia telah menghadapi masalah untuk bisa tetap hidup dan akan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Untuk mencukupi kebutuhan hidupnya dan untuk bisa mempertahankan kelangsungan hidupnya manusia harus selalu berusaha. Hal ini disebabkan karena tidak sesuai jumlah barang dan jasa yang tersedia dibandingkan dengan jumlah kebutuhan manusia. Manusia tidak pernah merasa puas dengan apa yang mereka peroleh dan dengan apa yang mereka capai.¹

Jika semula untuk mempertahankan hidupnya, seseorang bekerja menghasilkan suatu barang untuk digunakan sendiri atau untuk keluarganya, maka dalam perkembangannya, usaha manusia untuk mempertahankan hidupnya dan untuk mencapai keinginannya itu bukan lagi sebagai individu, tetapi sebagai anggota dari suatu kelompok dalam masyarakat, dimana mereka harus bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari.

Transportasi mempunyai peranan yang sangat penting dan strategis dalam mendukung, mendorong, dan menunjang segala aspek kehidupan dan penghidupan, baik dibidang ekonomi, sosial-budaya, politik, maupun pertahanan dan keamanan Negara. Sistem transportasi harus ditata dan terus menerus disempurnakan untuk menjamin mobilitas orang maupun barang dalam rangka menjamin kesejahteraan masyarakat.

¹ Hendrojogi, 2015, *Koperasi, Asas-Asas, Teori dan Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 1

Perkembangan Transportasi sangat berhubungan dengan berkembangnya perekonomian masyarakat. Semakin baik fasilitas dan peralatan pengangkutan yang tersedia menunjukkan semakin baik pula perekonomian masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa masyarakat menjadi makin bertambah mudah untuk memperoleh sumber penghidupan yang ada.²

Transportasi itu merupakan perpindahan tempat, baik mengenai benda-benda maupun orang-orang, karena perpindahan tempat itu mutlak diperlukan untuk mencapai dan meninggikan manfaat serta efisiensi.³ Transportasi mempunyai peranan yang sangat luas dan penting untuk pembangunan ekonomi bangsa.

Dalam dunia transportasi yang merupakan usaha pengangkutan maka untuk memberikan sumbangan pemikiran untuk mengadakan perubahan-perubahan-perubahan dalam kehidupan masyarakat serta memberikan inspirasi bagi lahirnya perkumpulan-perkumpulan untuk menolong dan memperbaiki taraf kehidupan masyarakat yang dikenal dengan istilah koperasi.⁴

Koperasi adalah suatu perkumpulan organisasi ekonomi yang beranggotakan orang-orang atau badan-badan yang memberikan kebebasan masuk dan keluar sebagai anggota menurut peraturan yang ada dengan bekerja sama secara kekeluargaan menjalankan suatu usaha dengan tujuan mempertinggi kesejahteraan jasmani para anggotanya.⁵

² Sution Usman Adji, et.al., 2001, *Hukum Pengangkutan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 1

³ Sinta, Uli, 2006, *Pengangkutan: Suatu Tinjauan Hukum Multimoda Transport, Angkutan Laut, Angkutan Darat, dan Angkutan Udara*, USU press, Medan, hlm. 1

⁴ Hendrojogi *Op Cit* hlm. 7

⁵ R.T. Sutantya Rahardja Hadhikusuma, 2005, *Hukum Koperasi Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 2

Kegiatan pengangkutan penumpang/barang tersebut dalam kegiatan kita sehari-hari, tidak jarang masyarakat menggunakan angkutan umum dalam memudahkan aktivitas pekerjaannya sehari-hari. Dibalik adanya peran angkutan umum yang mengangkut barang dan penumpang, ada unit usaha yang mengatur kesejahteraan dari pihak pengangkut tersebut yang dinamakan dengan KPUM (Koperasi Pengangkutan Umum Medan).

Koperasi Pengangkutan Umum Medan adalah bagian besar dari angkutan umum kota yang terdapat di Kota Medan yang banyak mengatur hingga menyediakan jasa trayek hingga angkutan bagi para pengangkut. Koperasi Pengangkutan Umum Medan menjadi pelaku utama usaha angkutan umum di Medan. Koperasi Pengangkutan Umum Medan atau sering disingkat dengan KPUM ini didirikan sejak tanggal 17 April 1963 atas prakarsa Pemerintah Daerah (Pemda Tk.II Kotamadya Medan) dengan Direktorat Koperasi Tk.II Kotamadya Medan. Dengan maksud dan tujuan untuk meningkatkan taraf hidup pengemudi becak bermesin pada saat itu dengan memberikan kendaraan bemo (tiga roda) secara kredit dengan sistem sewa-beli, juga sesuai dengan program pemerintah untuk mengganti kendaraan becak bermesin secara bertahap dengan kendaraan bermotor yang lebih sesuai dan memadai, dimana kendaraan becak bermesin pada saat itu disamping suara mesin yang bising, juga menimbulkan asap tebal (mesin tempel).⁶

Dengan seiring berjalannya waktu dan sesuai dengan perkembangan zaman, sistem pengangkutan yang menyediakan jasa angkutan ini bergerak dari

⁶ KPUM, *Sejarah Singkat Perkembangan dan Keberadaan Koperasi Pengangkutan Umum Medan*, hlm.1

sistem kendaraan roda tiga, hingga menuju ke kendaraan roda empat (angkutan umum) sampai dengan saat ini. Keunggulan dari angkutan umum ini dapat kita lihat dari keberadaannya yang mudah didapat, praktis, cepat, efisien dan efektif, biaya terjangkau, dan bermasyarakat.

Sebagai anggota koperasi pengangkutan umum medan yang merupakan seorang tenaga kerja sebagai supir, mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. 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.⁷

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.

Suratin berpendapat “Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tidak diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha”.⁸

⁷ Lalu Husni, 2000. *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta. hlm. 21

⁸ Suratin, 2004. *Tanya Jawab Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Yrama Widya. Bandung. hlm. 5

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Untuk itu, pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana dituangkan dalam TAP MPR No.XVII/MPR/1998, Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28, serta Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh agar diwujudkan. Dalam bidang ketenagakerjaan, Peraturan perundang-undangan diatas merupakan tonggak utama dalam menegakan demokrasi ditempat kerja.

Dalam hubungan antara buruh dan majikan, secara yuridis buruh adalah bebas karena prinsip Negara kita tidak seorang pun boleh diperbudak, maupun diperhamba. Semua bentuk dan jenis perbudakan, peruluruan dan perhambaan dilarang, tetapi secara sosiologis buruh itu tidak bebas sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya dan kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan majikan meskipun memberatkan bagi buruh itu sendiri, lebih-lebih saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat.⁹ Untuk

⁹Lalu Husni, *Op Cit.* hlm. 34

itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Mewujudkan masyarakat adil dan makmur adalah salah satu tujuan Indonesia merdeka. Oleh karena itu negara mempunyai kewajiban untuk menciptakan kesejahteraan bagi rakyatnya secara adil. Salah satu instrumen perwujudan keadilan dan kesejahteraan itu adalah hukum. Melalui hukum, negara berupaya mengatur hubungan-hubungan antara orang perorang atau antara orang dengan badan hukum. Pengaturan ini dimaksudkan supaya jangan ada penzaliman dari yang lebih kuat kepada yang lemah, sehingga tercipta keadilan dan ketentraman di tengah-tengah masyarakat.

Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi tersebut. 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 manusia merupakan suatu organisme hidup terbentuknya pribadi seseorang dipengaruhi oleh lingkungan bahkan secara memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen.¹⁰ Agar pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka di dalam perusahaan diciptakan sistem manajemen yang dikenal dengan manajemen kepegawaian.¹¹

¹⁰ Ahmad, Tohardi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Mandar Maju, Bandung. hlm. 31

¹¹ *Ibid* hlm. 33

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.¹²

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, ketrampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi.¹³

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.

¹² *Ibid* hlm. 36

¹³ Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju Bandung. hlm. 18

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.¹⁴

Pada dasarnya terbentuknya hubungan industrial tidak dapat terlepas dari keberadaan pekerja, pengusaha, peran pemerintah sebagai regulator, serta pelaku dalam menerbitkan berbagai kebijakan untuk memberikan rasa nyaman, tata-tertib selain sebagai institusi yang melakukan pengawasan maupun penegakan hukum. Terbangunnya hubungan Industrial dalam ikatan perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja.

Dalam ketenagakerjaan tidak dapat dipisahkan hubungan antara pihak pekerja/buruh dengan pengusaha serta peraturan-peraturan yang mengatur hubungan tersebut, ketika pihak pekerja/buruh melakukan sebuah perjanjian dengan pihak pengusaha maka dimulailah sebuah hubungan industrial yang diatur dalam undang-undang.

Pemerintah telah menetapkan kebijakan dibidang ketenagakerjaan yang dirumuskan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun

¹⁴ Siswanto, Sastrohadiwiryo, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, cetakan pertama, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta. hlm. 28

1945. Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual.¹⁵

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 pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya.¹⁶

Pada hakikatnya pihak pekerja/buruh wajib mendapatkan haknya tanpa terkecuali dan sesuai dengan undang-undang yang ada 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.

Hukum ketenagakerjaan dibangun untuk menciptakan ketertiban, kepastian hukum dan keadilan bagi masyarakat industri. Hal ini tidak terlepas dari teori hukum sebagai konsep hukum positif. Hal ini berdasarkan anggapan bahwa hukum sebagai kaidah berfungsi mengatur tingkah laku manusia ke arah yang

¹⁵ Asri Wijayanti, 2002, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang di PHK karena Melakukan Kesalahan Berat*, Rineka Cipta. Jakarta. hlm.15

¹⁶ Yuhari Robingu, *Hak Normatif Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja*, ejournal.umm.ac.id/index.php/legality/article/view/291/303. Diakses Kamis 14 Maret 2019. Pukul: 09.38 Wib

dikehendaki pembaharuan. Selain itu hukum sebagai sarana guna menjaga ketertiban agar proses pembaharuan berjalan sesuai dengan yang di cita-citakan.

Dalam 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 lemah dan rentan atas penyimpangan-penyimpangan dalam setiap peraturan-peraturan yang terkadang tidak memihak pihak pekerja/buruh.¹⁷

Pada Putusan No. 194/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn ada pihak Penggugat yang bernama Abidin Pangaribuan melawan Koperasi Pengangkutan Umum Medan sebagai pihak Tergugat. Penggugat adalah karyawan Koperasi Pengangkutan Umum Medan (KPUM) sejak tahun 1998 (lebih kurang 19 tahun). Penggugat adalah pekerja yang baik dan jujur dengan jabatan sebagai Staff Operasional sehingga KPUM memberikan kepercayaan kepada Penggugat bekerja selama lebih kurang 19 tahun.

Penggugat menerima upah terakhir pada bulan Maret tahun 2017 sebesar Rp. 1.749.000,00 (satu juta tujuh ratus empat puluh sembilan ribu rupiah) per bulan. Bahwa upah yang diterima Penggugat jauh dibawah Upah Minimum Kota (UMK) Medan tahun 2017 yaitu sebesar Rp. 2.528.815,- sehingga bertentangan dengan pasal 90 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak terhadap Penggugat tanpa alasan yang tepat dengan dikeluarkannya Surat No. 0936 /5/B/IV/KPUM/2017 tertanggal Medan, 3 April 2017 ditandatangani Ketua

¹⁷ Zaeni Asyhadie, 2007. *Hubungan Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta. hlm. 25

Umum dan Sekretaris I KPUM tentang hal Pemutusan Hubungan Kerja atas nama Penggugat dengan alasan tidak bekerja sesuai dengan nota tugas dan bahkan Penggugat ikut mengadakan Pengurus KPUM ke DPRD Kota Medan serta mengadakan wawan cara dengan pers.

Adanya Perselisihan hubungan kerja sehingga terjadi pemutusan hubungan kerja antara penggugat dan tergugat pada Putusan No. 194/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn yang menjadi alasan penulis untuk mengambil judul “Tinjauan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Koperasi Pengangkutan Umum Medan” untuk dibuat karya ilmiah menjadi skripsi.

B. Perumusan Masalah

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana faktor-faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak oleh Koperasi Pengangkutan Umum Medan ?
2. Bagaimana upaya untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap tenaga kerja?
3. Bagaimana proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja sepihak oleh Koperasi Pengangkutan Umum Medan pada Putusan No. 194/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui faktor-faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak oleh Koperasi Pengangkutan Umum Medan.

2. Untuk mengetahui upaya untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap tenaga kerja.
3. Untuk mengetahui proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja sepihak oleh Koperasi Pengangkutan Umum Medan pada Putusan No. 194/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian yang peneliti lakukan ini antara lain :

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 beberapa konsep ilmiah yang pada gilirannya akan memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum perdata khususnya mengenai pekerja dan pengusaha, pemutusan hubungan kerja dan hubungan industrial.

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 terutama masyarakat sebagai pekerja/tenaga kerja agar lebih berhati-hati dalam melakukan pekerjaan terhadap suatu perusahaan/pengusaha agar tidak terjadi ketidakadilan bagi setiap pekerja yang melakukan pekerjaan.
- b. Sebagai bahan informasi semua pihak yang berkaitan dan kalangan akademis untuk menambah wawasan dalam bidang hukum keperdataan dalam hal ini dikaitkan dengan pekerjaan dan pengusahaan, pemutusan hubungan kerja, dan koperasi pengangkutan umum.

E. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan suatu yang berupa dugaan-dugaan atau perkiraan-perkiraan yang masih harus dibuktikan kebenaran atau kesalahannya, atau berupa pemecahan masalah untuk sementara waktu.¹⁸ Adapun hipotesis penulis dalam permasalahan yang dibahas adalah sebagai berikut :

1. Faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja karena Penggugat tidak taat terhadap keputusan pengurus Koperasi Pengangkutan Umum Medan yang memutasi Penggugat dari bidang operasional ke bagian Matra Taxi, penugasan tersebut hanya beberapa waktu saja ditaati oleh Penggugat, kemudian tidak masuk kerja lagi. Maka pihak Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja.
2. Upaya untuk mencegah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja oleh pihak Koperasi Pengangkutan Umum Medan yaitu dengan adanya perjanjian kerja yang harus disepakati oleh masing-masing pihak dalam hal ini adalah pekerja

¹⁸ Syamsul Arifin, 2012. *Metode Penulisan Karya Ilmiah dan Penelitian Hukum*, Medan Area University Press, hlm. 38

dan pengusaha dan mematuhi segala peraturan tentang ketenagakerjaan untuk menjamin adanya hubungan kerja yang baik.

3. Proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja pada Putusan No. 194/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn para pihak yang bersengketa menyelesaikan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri medan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

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. Mereka melihat hukum ketenagakerjaan dari berbagai sudut pandang berbeda, akibatnya pengertian yang dibuatnya tentu berbeda antara pendapat yang satu dengan pendapat lainnya.¹

Mengingat istilah tenaga kerja mengandung pengertian amat luas dan untuk menghindarkan adanya kesalahan persepsi terhadap penggunaan istilah lain yang kurang sesuai dengan tuntutan perkembangan hubungan industrial, peneliti berpendapat bahwa istilah Hukum Ketenagakerjaan lebih tepat dibanding Hukum Perburuhan.

Berdasarkan uraian diatas bila dicermati, Hukum Ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur:

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara Pekerja dan Pengusaha/Majikan.
3. Adanya orang yang bekerja pada dan dibawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.

¹ Abdul Khakim, 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti. Bandung. hlm. 4

4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya.²

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.³

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.

² *Ibid* hlm. 6

³ 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.⁴ Selain itu yang setara dengan pekerja atau buruh adalah ada istilah lain yang dapat diartikan sebagai berikut:

- a. 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.
- b. 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.
- c. Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah.
- d. Karyawan adalah orang bekerja pada perusahaan perkebunan dan sudah dihitung sebagai tenaga tetap.
- e. Kerani adalah orang bekerja dengan pekerjaan yang halus dan ringan namun menuntut keseriusan. Misalnya tenaga kerani pada kantor perusahaan perkebunan.
- f. Pegawai adalah orang bekerja di kantor-kantor, baik di instansi pemerintah maupun pada badan-badan usaha swasta.
- g. Pramu bakti adalah orang yang bekerja mengerjakan pekerjaan yang kasar dan berat, contohnya orang yang bekerja sebagai tukang sapu kantor.⁵

2. Hak-Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

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 sesutau yang dalam keadaan sama,

⁴ C.S.T, Kansil, 2012. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, PN.Balai Pustaka Jakarta. hlm. 317

⁵ Amran Basri, 2006. *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, Medan. hlm. 24-25

seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan. Kewajiban pekerja menurut Pasal 1603, 1603 a, 1603 b, 1603 c KUHPerdara adalah:

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:⁶

- 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;

⁶ Wiwoho Soedjono, 2013. *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, hlm. 69

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.⁷

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.⁸

⁷Soedarjadi, 2008. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta. hlm.23-25

⁸Imam Syahputra, 2010, *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Havarindo. Jakarta. hlm. 18

B. Tinjauan Umum Tentang Pengusaha

1. Pengertian Pengusaha

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.⁹

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.

⁹ *Ibid.* hlm. 29.

Lalu Husni memberikan defenisi pengusaha menunjuk pada orangnya sedangkan perusahaan menunjuk pada bentuk usaha atau organnya.¹⁰ Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menjelaskan pengertian majikan adalah pengusaha sesuatu perusahaan atau orang yang memberikan pekerjaan.¹¹ Dalam 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:

- a. 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.
- b. 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 Pengusaha

Dalam hal 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 dari masing pihak. Di atas telah dipaparkan tentang hak dan

¹⁰ Lalu Husni *Op Cit* hlm. 24

¹¹W.J.S Poerwadarminta 2004. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta. hlm. 191

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

Pembayaran upah oleh pengusaha akan memegang peranan penting karena untuk memelihara kelangsungan hidup badaniah dan rohaniah, upahlah yang sangat menunjang. Menurut Pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atas suatu jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut Pasal 93 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan upah wajib dibayar oleh pengusaha walaupun pekerja tidak melakukan pekerjaan, apabila:

1. Pekerja sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
2. Pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
3. Pekerja tidak masuk kerja karena pekerja menikah, menikahkan, mengitankan, membabtiskan anaknya, istri melahirkan atau menggugurkan kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau anggota keluarga dalam suatu rumah meninggal dunia;
4. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan karena sedang menjalankan kewajiban terhadap Negara;
5. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh agama;

6. Pekerja bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena sendiri maupun halangan yang seharusnya yang dapat dihindari pengusaha;
7. Pekerja melaksanakan hak istirahat;
8. Pekerja melaksanakan tugas serikat pekerja serikat buruh atas persetujuan pengusaha;
9. Pekerja melaksanakan tugas pendidikan dari pengusaha.

Kewajiban pengusaha dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja adalah:

1. Terhadap tenaga kerja yang baru kerja, pengusaha berkewajiban menunjukkan dan menjelaskan tentang :
 - a. Kondisi dan bahaya yang dapat timbul ditempat kerja.
 - b. Semua alat pengaman dan perlindungan yang diharuskan.
 - c. Cara dan sikap dalam melakukan pekerjaan.
 - d. Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental tenaga kerja yang bersangkutan
2. Terhadap tenaga kerja yang telah/sedang dipekerjakan, pengusaha wajib :
 - a. Melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan, penanggulangan kebakaran, pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) dan peningkatan usaha keselamatan dan kesehatan kerja pada umumnya.
 - b. Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental secara berkala.
 - c. Menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan untuk tempat kerja yang bersangkutan bagi seluruh tenaga kerja.
 - d. Memasang gambar dan undang-undang keselamatan kerja serta bahan pembinaan lainnya ditempat kerja sesuai dengan petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja.
 - e. Melaporkan setiap peristiwa kecelakaan termasuk peledakan, kebakaran dan penyakit akibat kerja yang terjadi ditempat kerja kepada kantor departemen Tenaga Kerja setempat.
 - f. Membayar biaya pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja ke kantor perbendaharaan negara setempat setelah mendapat penetapan besarnya biaya oleh kantor wilayah departemen tenaga kerja setempat.
 - g. Menaati semua persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja bagi yang diatur dalam peraturan perundang-undangan maupun yang ditetapkan oleh pegawai pengawas.¹²

Pengusaha wajib menyediakan kesejahteraan yaitu dengan memberikan jaminan sosial kepada pekerja. Jaminan sosial tenaga kerja menurut Pasal 1 ke 1 UU No. 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu

¹² Lalu husni, *Op.Cit* hlm. 140-141.

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.

C. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks karena mempunyai kaitan dengan pengangguran, kriminalitas dan kesempatan kerja. Seiring dengan laju perkembangan industri usaha serta meningkatnya jumlah angkutann kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, maka permasalahan pemutusan hubungan kerja merupakan topik permasalahan karena menyangkut masalah kehidupan manusia.¹³

Pemututan hubungan kerja bagi tenaga kerja merupakan awal kesengsaraan karena sejak saat itu penderitaan akan menimpa tenaga kerja itu sendiri maupun keluarganya dengan hilangnya penghasilan. Pemutusan hubungan kerja bukan hanya menimbulkan keresahan bagi tenaga kerja, tetapi juga akan menimbulkan kesulitan dan keresahan bagi perusahaan.

Pemutusan hubungan kerja 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 dipecat.

¹³ Djumialdji, 2005, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 44

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.

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:¹⁴

- a. Badan usaha yang berbadan hukum atau maupun yang tidak berbadan hukum milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara,
- b. 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 tidak boleh dilakukan secara sepihak dan sewenang-wenang, akan tetapi Pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan dengan alasan-alasan tertentu setelah diupayakan bahwa Pemutusan hubungan kerja tidak perlu terjadi yang dinyatakan sebagai berikut:¹⁵

¹⁴ *Ibid* hlm. 45

¹⁵ Pasal 151 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- 1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- 2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- 3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, maka dapat dipahami bahwa Pemutusan Hubungan Kerja merupakan opsi terakhir dalam penyelamatan sebuah perusahaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri mengatur bahwa perusahaan tidak boleh seenaknya saja memecat karyawannya, terkecuali karyawan/pekerja yang bersangkutan telah terbukti melakukan pelanggaran berat dan dinyatakan oleh pengadilan bahwa sipekerja dimaksud telah melakukan kesalahan berat yang mana putusan pengadilan dimaksud telah memiliki kekuatan hukum yang tetap. Hal ini sebagaimana di atur dalam Pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yang menyebutkan sebagai berikut:

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

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;

- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Pengusaha yang ingin melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerjanya yang melakukan pelanggaran berat, maka pelanggaran berat tersebut harus bisa dibuktikan dengan 3 pembuktian berikut ini:¹⁶

- a. Pekerja/buruh tertangkap tangan,
- b. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
- c. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Jika dalam segala hal telah diupayakan, namun pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dimusyawarahkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh (apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh).

Jika hasil permusyawaratan atau perundingan tersebut benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial. Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja

¹⁶ Pasal 158 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

telah dirundingkan, namun perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.¹⁷

Pasal 153 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 juga menetapkan bahwa seorang pengusaha/perusahaan tidak boleh melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap karyawannya/pekerjanya hanya dengan alasan sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja/buruh menikah;
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

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

¹⁷ Amran Basri *Op Cit* hlm. 78

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.

Dalam 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.¹⁸

Berdasarkan keadaan tersebut maka wajarlah pihak pemberi kerja (*werkgever*) bertanggung jawab penuh terhadap hak-hak pekerja seperti pemberian pesangon, penghargaan dan sebagainya.¹⁹ 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.

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

¹⁸ *Ibid.* hlm. 80

¹⁹ *Ibid.* hlm. 81

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.²⁰

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

²⁰ *Ibid* hlm. 82

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.²¹

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 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.

²¹ *Ibid.* hlm. 83

D. Tinjauan Umum Tentang Koperasi

1. Pengertian Koperasi

Koperasi secara etimologi berasal dari kata *Corporation* dalam bahasa Inggris yang berarti kerjasama, dan menurut istilah yang dimaksud koperasi adalah suatu kumpulan yang dibentuk oleh para anggota peserta yang berfungsi untuk memenuhi kebutuhan para anggotanya dengan harga yang relative rendah dan bertujuan memajukan tingkat hidup bersama.²²

Koperasi yang dimaksudkan disini adalah koperasi yang berkaitan dengan lembaga ekonomi modern yang memiliki tujuan, mempunyai sistem pengelolaan, mempunyai tertib organisasi bahkan mempunyai asas dan sendi-sendi dasar.²³ Koperasi juga sebagai gerakan ekonomi yang berperan sebagai badan usaha, terutama dengan mengorganisasi berbagai sumber ekonomi guna menghasilkan barang dan jasa. Dengan dua peran tersebut (gerakan ekonomi dan badan usaha), koperasi diharapkan mampu menghadapi distorsi pasar serta menciptakan keseimbangan sebagai akibat pemberlakuan prinsip bisnis yang semata-mata bermotif ekonomi.

Dengan memainkan peran tersebut, koperasi diharapkan akan dapat menjadi wadah ekonomi yang mampu menciptakan efektifitas dan efisiensi yang tinggi karena selain bertumpu pada kekuatan manusia (anggota) sebagai pemilik sekaligus pelanggan bisnis, koperasi juga ditopang oleh kekuatan sumber-sumber ekonomi lainnya, seperti pasar, mesin, metode, modal, dan lain-lain.²⁴

²² Hendi Suhendi, 2002, *Fiqh Muamalah*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 289

²³ Sudarsono, 2012, *Koperasi Dalam Teori dan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 1

²⁴ Azrul Tanjung, 2017, *Koperasi dan UMKM sebagai Fondasi Perekonomian Indonesia*, Erlangga, Jakarta, hlm. 65

Menurut Undang-Undang No.25 Tahun 1992 tentang Koperasi memberikan definisi bahwa:

“Koperasi sebagai badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan”.

2. Tujuan dan Fungsi Koperasi

Dalam Undang-undang perkoperasian bab II Bagian Kedua, Pasal 3 Undang-Undang No.25 Tahun 1992 tentang perkoperasian, tertuang tujuan koperasi Indonesia sebagai berikut : “memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur yang berlandaskan Pancasila dan UUD 1945”.²⁵

Sedang didalam bab II Pasal 4 menjelaskan bahwa koperasi bertujuan meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, sekaligus sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari tatanan perekonomian nasional yang demokratis dan berkeadilan. Koperasi terdapat 2 unsur yaitu unsur ekonomi dan unsur sosial. Unsur-unsur yang terkandung dalam koperasi, sebagai berikut:²⁶

- a. Merupakan perkumpulan orang (*association of persons*).
- b. Bergabung secara sukarela (*have voluntarily joined together*).
- c. Untuk mencapai tujuan ekonomi bersama (*to achieve a common economic end*).

²⁵ R.T. Sutantya Rahardja Hadhikusuma *Op Cit* hlm. 39

²⁶ Samun Jaja Raharja, *Identitas Perusahaan Koperasi: Studi Deskriptif Analitik pada Koperasi Primer di Kota Bandung*, Jurnal Sosiohumaniora, Vol. 4, No. 2, Juli 2002, hlm. 92

- d. Organisasi perusahaan yang dikendalikan secara demokratis (*a democratically controlled business organization*).
- e. Kontribusi yang adil terhadap modal yang diperlukan (*equitable contribution to the capital required*).
- f. Menanggung risiko dan menerima bagian keuntungan secara adil (*a fair share of the risk and benefits of the undertaking*).

Casselman berpendapat bahwa koperasi merupakan suatu sistem dan sebagaimana kita ketahui system itu merupakan himpunan komponen-komponen atau bagian-bagian yang saling berkaitan yang bersama-sama berfungsi mencapai suatu tujuan. Jadi, dengan demikian, sesuai dengan bunyi definisi dari Casselman tujuan yang ingin dicapai oleh koperasi adalah tujuan ekonomi atau dengan lain perkataan bahwa koperasi harus bekerja berdasarkan motif ekonomi, sedangkan komponen-komponen atau bagian-bagian yang saling berkaitan tersebut merupakan unsur-unsur ekonomi, seperti digunakannya system pembukuan yang baku, diadakannya pemeriksaan secara periodic, adanya cadangan, dan sebagainya.²⁷

Fungsi dan Peran Koperasi adalah

- a. Membangun dan mengembangkan potensi dan kemampuan anggota pada khususnya, dan masyarakat pada umumnya, guna meningkatkan kesejahteraan sosial ekonominya.
- b. Memperkuat kualitas sumber daya insani anggota, agar menjadi lebih amanah, professional (*fathonah*), konsisten, dan konsekuen (*istiqomah*) di dalam menerapkan prinsip-prinsip ekonomi islam dan prinsip-prinsip syariah islam.

²⁷ Hendrojogi *Op Cit* hlm. 25

- c. Berusaha untuk mewujudkan dan mengembangkan perekonomian nasional yang merupakan usaha bersama berdasarkan azas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi.
- d. Sebagai mediator antara menyalang dana dengan penggunaan dana, sehingga tercapai optimalisasi pemanfaatan harta.
- e. Menkuatkan kelompok-kelompok anggota, sehingga mampu bekerjasama melakukan kontrol terhadap koperasi secara efektif.
- f. Mengembangkan dan memperluas kesempatan kerja.
- g. Menumbuh-kembangkan usaha-usaha produktif anggota.²⁸

3. Jenis-Jenis Koperasi

Menurut Undang-Undang No. 25 tahun 1992 Pasal 16 jenis koperasi didasarkan pada kesamaan kegiatan dan kepentingan ekonomi anggotanya. Jenis koperasi terdiri dari lima jenis, yaitu:²⁹

- a. Koperasi simpan pinjam
- b. Koperasi konsumen
- c. Koperasi produsen
- d. Koperasi pemasaran
- e. Koperasi jasa

²⁸ *Ibid* hlm. 28

²⁹ Astri Ken Palupi, *Pengaruh Ukuran Koperasi Dan Jenis Koperasi Terhadap Kualitas Sistem Pengendalian Intern (Studi Kasus pada Koperasi di Purworejo)*, Jurnal, Fakultas Ekonomi UNDIP, 2016, hlm. 6

Koperasi secara umum dapat dikelompokkan menjadi koperasi konsumen, koperasi produsen dan koperasi kredit (jasa keuangan). Koperasi dapat pula dikelompokkan berdasarkan sektor usahanya.³⁰

a. Koperasi Simpan Pinjam

Koperasi Simpan Pinjam adalah koperasi yang bergerak di bidang simpanan dan pinjaman. Koperasi simpan pinjam berusaha untuk mencegah para anggotanya terlibat dalam jeratan kaum lintah darat pada waktu mereka memerlukan sejumlah uang dengan jalan menggiatkan tabungan dan mengatur pemberian pinjaman uang dengan bunga yang serendah-rendahnya".

b. Koperasi Konsumen

Koperasi Konsumen adalah koperasi beranggotakan para konsumen dengan menjalankan kegiatannya jual beli menjual barang konsumsi.

c. Koperasi Produsen

Koperasi Produsen adalah koperasi beranggotakan para pengusaha kecil menengah (UKM) dengan menjalankan kegiatan pengadaan bahan baku dan penolong untuk anggotanya.

d. Koperasi Pemasaran

Koperasi Pemasaran adalah koperasi yang menjalankan kegiatan penjualan produk/jasa koperasinya atau anggotanya.

e. Koperasi Jasa

Koperasi Jasa adalah koperasi yang bergerak di bidang usaha jasa lainnya

³⁰ Ikhsan Rochmadi, *Analisis Dampak Perdagangan Bebas dan Global pada Bergesernya Nilai Budaya, Prinsip dan Tujuan Koperasi*, Jurnal Ekonomika, Vol. 4 No. 2 Desember 2011, hlm. 48

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja pada putusan No. 194/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn, menurut Penggugat dimutasi dari Jabatan Staff Operasional kebagian Matra Taxi di Kantor Medan. Beberapa minggu kemudian diberi Nota Tugas ke Matra Taxi Kualanamu tanpa ada uang transport, tetapi Penggugat tetap melaksanakan tugas sebagaimana Nota tugas selama 3 (tiga) bulan. Bersama itulah Penggugat mengadu ke DPRD Kota Medan dan ke Gubernur Sumatera Utara, dan setelah itu dikeluarkan Surat PHK, tetapi menurut tergugat karena Penggugat tidak taat terhadap keputusan pengurus Koperasi Pengangkutan Umum Medan yang memutasi Penggugat dari bidang operasional ke bagian Matra Taxi, penugasan tersebut hanya beberapa waktu saja ditaati oleh Penggugat, kemudian tidak masuk kerja lagi. Maka pihak Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja.
2. Upaya untuk mencegah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja oleh pihak Koperasi Pengangkutan Umum Medan yaitu dengan adanya perjanjian kerja yang harus disepakati oleh masing-masing pihak dalam hal ini adalah pekerja dan pengusaha dan mematuhi segala peraturan tentang ketenagakerjaan untuk menjamin adanya hubungan kerja yang baik, memberikan upah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan menempatkan pekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja.
3. Pada putusan No. 194/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn Penggugat telah berupaya membicarakan secara kekeluargaan dengan menyampaikan Surat permintaan

Perundingan secara kekeluargaan (Bipartit) pertama tertanggal 27 April 2017 dan Permohonan Perundingan (Bipartit) kedua pada tanggal 04 Mei 2017 dan diterima dengan baik oleh Tergugat melalui pegawai KPUM Medan di kantor Tergugat, namun tidak mendapat tanggapan. Karena melalui Perundingan Bipartit tidak ada penyelesaian sehingga penggugat mengajukan Pengaduan ke Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan untuk diproses secara tripartit. Bahwa perundingan secara Tripartit telah diadakan, akan tetapi tidak ada penyelesaian, maka Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Cq Peradilan Hubungan Industrial Oleh karenanya Pengajuan Gugatan yang dilakukan oleh Penggugat adalah cukup beralasan demi Hukum.

B. Saran

1. Sebaiknya jika ingin melakukan pemutusan hubungan kerja kepada para pekerja harus sesuai aturan hukum yang berlaku, dan disertai dengan alasan-alasan serta bukti-bukti. Sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja harusnya para pengusaha harus memberikan surat peringatan, agar para pekerja mengetahui kesalahan dan tidak terkejut jika nanti mendapatkan pemutusan kerja oleh pihak pengusaha.
2. 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.

3. 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.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Khakim, 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti. Bandung.
- Ahmad, Tohardi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Mandar Maju, Bandung.
- Amran Basri, 2006. *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, Medan.
- Asri Wijayanti, 2002, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang di PHK karena Melakukan Kesalahan Berat*, Rineka Cipta. Jakarta
- _____, 2011. *Strategi Penulisan Hukum*, Lubuk Agung, Bandung.
- Azrul Tanjung, 2017, *Koperasi dan UMKM sebagai Fondasi Perekonomian Indonesia*, Erlangga, Jakarta.
- C.S.T, Kansil, 2012, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, PN.Balai Pustaka Jakarta.
- Djumialdji, 2005, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Eggi Sudjana, 2005. *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering*, PPMI, Jakarta.
- Hendi Suhendi, 2002, *Fiqh Muamalah*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Hendrojogi, 2015, *Koperasi, Asas-Asas, Teori dan Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Imam Syahputra, 2010, *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Havarindo. Jakarta.
- Indrasari Tjandraningsih, 2009, *Menuju Upah Layak: Survey Upah Buruh Tekstil dan Garmen di Indonesia*, Akatiga, Bandung.
- KPUM, *Sejarah Singkat Perkembangan dan Keberadaan Koperasi Pengangkutan Umum Medan*
- Lalu Husni, 2000. *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

_____, 2004, *Penyelesaian Perselisian Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*, Penerbit PT. Raja Grafindo Parsada, Jakarta

Maier. 2000. *Manajemen Personalia & Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja*. BPFE, Yogyakarta.

R.T. Sutantya Rahardja Hadhikusuma, 2005, *Hukum Koperasi Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sanusi Bintang dan Dahlan, 2000. *Pokok-Pokok Hukum Ekonomi dan Bisnis*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

Sendjun H. Manulang, 2001. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta

Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju Bandung.

Sinta, Uli, 2006, *Pengangkutan: Suatu Tinjauan Hukum Multimoda Transport, Angkutan Laut, Angkutan Darat, dan Angkutan Udara*, USU press, Medan.

Siswanto, Sastrohadiwiryono, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, cetakan pertama, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta

Soedarjadi 2008. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.

Sution Usman Adji, et.al., 2001, *Hukum Pengangkutan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta.

Suratin, 2004. *Tanya Jawab Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Yrama Widya. Bandung.

Soerjono Soekanto, 1984, *Pengantar Penelitian Hukum*, UIP. Jakarta.

Sudarsono, 2012, *Koperasi Dalam Teori dan Praktek*, Rineka Cipta, 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.

Wiwoho Soedjono, 2013. *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, 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.25 Tahun 1992 tentang perkoperasian

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

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

C. Jurnal dan Skripsi

Angelina Tambunan, Skripsi *Kemajemukan Hukum Dalam Pengoperasian Angkutan Kota*, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara, 2011.

Astri Ken Palupi, *Pengaruh Ukuran KopeRasi Dan Jenis Koperasi Terhadap Kualitas SistemPengendalian Intern (Studi Kasus pada Koperasi di Purworejo)*, Jurnal, Fakultas Ekonomi UNDIP, 2016.

Ikhsan Rochmadi, *Analisis Dampak Perdagangan Bebas dan Global pada Bergesernya Nilai Budaya, Prinsip dan Tujuan Koperasi*, Jurnal Ekonomika, Vol. 4 No. 2 Desember 2011.

Mawey Z. Alfa, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero)*, Jurnal EMBA, Vol. 4 No. 1 Maret 2016

Samun Jaja Raharja, *Identitas Perusahaan Koperasi: Studi Deskriptif Analitik pada Koperasi Primer di Kota Bandung*, Jurnal Sosiohumaniora, Vol. 4, No. 2, Juli 2002

D. Website

Mohamad Rohli, *Mencari Alternatif Solusi dalam Masalah Pemutusan Hubungan Kerja(PHK)*<https://www.kompasiana.com/rohlimohamad/55106276813311d338bc6472/mencari-alternatif-solusi-dalam-masalah-pemutusan-hubungan-kerja-phk>

Sekretariat Kabinet Republik Indonesia, <https://setkab.go.id/pemerintah-terus-berupaya-mencegah-jumlah-pekerja-terkena-phk-turun-724-persen>

Yuhari Robingu, *Hak Normatif Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja*, ejournal.umm.ac.id/index.php/legality/article/view/291/303.