

**TINJAUAN YURIDIS PEMBAGIAN HAK NORMATIF AKIBAT
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK
TERHADAP PEKERJA BERDASARKAN KETENTUAN
UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN
(STUDI PUTUSAN NO.103/Pdt.Sus-PHI/2019/PNMdn)**

SKRIPSI

OLEH :

RIRIN ZULPANI SIREGAR

NPM: 168400151



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
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 28/10/21

Access From (repository.uma.ac.id)28/10/21

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL : TINJAUAN YURIDIS PEMBAGIAN HAK NORMATIF
AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)
SECARA SEPIHAK TERHADAP PEKERJA
BERDASARKAN KETENTUAN UNDANG - UNDANG
NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
(STUDI PUTUSAN NO.103/Pdt.Sus-PHI/2019/PNMdn)

NAMA : RIRIN ZULPANI SIREGAR

NPM : 168400151

BIDANG : HUKUM KEPERDATAAN



PROFESOR DR.
Karni Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Danti, S.H., M.Hum

Marsella, S.H., M.Ko



Dr. Rizka Zulyadi, S.H., M.H

Tanggal Lulus : 9 Januari 2021

HALAMAN PERNYATAAN

Nama : RIRIN ZULPANI SIREGAR

NPM : 168400151

Bidang: HUKUM KEPERDATAAN

Judul : TINJAUAN YURIDIS PEMBAGIAN HAK NORMATIF AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK TERHADAP PEKERJA BERDASARKAN KETENTUAN UNDANG - UNDANG NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI PUTUSAN NO.103/Pdt.Sus-PHI/2019/PNMdn)

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul: "Tinjauan Yuridis pembagian Hak Normatif Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Terhadap Pekerja Berdasarkan Ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan No. 103/ Pdt.Sus-PHI/2019/PNMdn)" adalah benar karya 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 di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 8 Januari 2021



RIRIN ZULPANI SIREGAR

NPM. 168400151

ABSTRAK

TINJAUAN YURIDIS PEMBAGIAN HAK NORMATIF AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK TERHADAP PEKERJA BERDASARKAN KETENTUAN UNDANG - UNDANG NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI PUTUSAN NO.103/Pdt.Sus-PHI/2019/PNMdn)

Oleh:

RIRIN ZULPANI SIREGAR

NPM. 168400151

Penyebab terjadinya PHK ditimbulkan oleh berbagai faktor yakni disebabkan oleh pihak pegawai ataupun pihak perusahaan, dan ada pula yang disebabkan oleh perihal diluar kendali kedua pihak. 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. Apabila terjadi perselisian antara pihak pekerja dengan pengusaha maka penyelesaian seluruhnya telah diatur didalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan hubungan industrial (UUPPHI). Salah satu kasus yang akan penulis kaji ialah terkait perselisihan pemutusan hubungan kerja pada putusan No.103/Pdt.Sus-PHI/2019/PNMdn yang mana pemutusan hubungan kerja tersebut berkaitan dengan hak-hak normatif yang seharusnya diterima oleh pihak yang di PHK. Adapun rumusan masalah dari penelitian tersebut adalah Apakah pembagian hak-hak normatif karyawan pada putusan No. 103/ Pdt.Sus-PHI/2019/PNMdn sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan bagaimana pertimbangan hukum hakim mengabulkan sebagian gugatan Penggugat terkait perselisihan hubungan industrial pada putusan No. 103/ Pdt.Sus-PHI/2019/PNMdn.

Jenis penelitian hukum yang digunakan adalah hukum normatif yang bersifat deskriptif. Lokasi penelitian dilakukan di Pengadilan Negeri Medan. Data yang digunakan yaitu menggunakan data sekunder. Data tersebut dikumpulkan dengan metode studi pustaka. Data yang telah dikumpulkan dianalisa secara kualitatif.

Berdasarkan hasil peneltain penulis ditemukan bahwa Bahwa penetapan pembagian hak-hak Normatif karyawan/buruh pada Putusan Perkara No. 103/ Pdt.Sus-PHI/2019/PNMdn sudah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No, 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana putusan tersebut sudah memalui proses persidangan Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Negri Medan. Pertimbangan hukum hakim atas gugatan yang diajukan penggugat pada putusan No. 103/ Pdt.Sus-PHI/2019/PNMdn, Hakim memutuskan bahwa telah terjadi pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak secara sepihak, namun berdasarkan fakta-fakta yang terjadi selama persidangan Penggugat sudah dianggap telah mengundurkan diri dari perusaha yang mana bukti-bukti surat yang diajukan oleh Tergugat telah menunjukkan Surat Peringatan I, II, III, dan surat klarifikasi pelanggaran ketidak hadiran Penggugat untuk bekerja, Maka atas tindakan tersebut sesuai ketentuan Pasal 168 Undang undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: PHK, Hak Normatif

ABSTRACT

JURIDICAL REVIEW OF THE DISTRIBUTION OF NORMATIVE RIGHTS DUE TO THE PARTICIPATION OF WORKING RELATIONSHIP (PHK) OF WORKERS BASED ON LAW NO.13 OF 2003 CONCERNING MANPOWER (STUDI PUTUSAN NO.103/Pdt.Sus-PHI/2019/PNMdn)

By:
RIRIN ZULPANI SIREGAR
NPM. 168400151

The causes of layoffs are caused by various factors, namely caused by employees and the company, and some are caused by things beyond the control of both parties. Termination of employment is defined as the permanent cessation of employment between the company and its employees, as a separation between the company and workers, the transfer of workers from and to other companies or the stopping of employees from companies that pay wages for various reasons. If there is a dispute between the employee and the entrepreneur, the full settlement has been regulated in Law No. 2 of 2004 concerning the settlement of industrial relations disputes (UU PPH). One of the cases that the writer will examine is related to a dispute over termination of employment in the decision No.103 / Pdt.Sus-PHI / 2019 / PN Mdn, where the termination of employment is related to the normative rights that should be received by the party laid off. The formulation of the problem of the study is whether the distribution of the normative rights of employees in the decision No. 103 / Pdt.Sus-PHI / 2019 / PN Mdn in accordance with the provisions of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower and how the judges' legal considerations granted part of the Plaintiff's claim related to industrial relations disputes in Decision No. 103 / Pdt.Sus-PHI / 2019 / PN Mdn.

This type of legal research used is descriptive normative law. The location of the research was conducted at the Medan District Court. The data used is using secondary data. The data were collected using literature study method. The data that has been collected were analyzed qualitatively.

Based on the results of the author's research it was found that the determination of the distribution of the Normative rights of employees / laborers in the Decision of Case No. 103 / Pdt.Sus-PHI / 2019 / PN Mdn is in accordance with the provisions of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower, where the decision has gone through the Industrial Relations Dispute trial at the Medan District Court. Judges' legal considerations on the lawsuit filed by the plaintiff in decision No. 103 / Pdt.Sus-PHI / 2019 / PN Mdn, the Judge decided that there had been a termination of employment between the Plaintiff and the Defendant not unilaterally, but based on the facts that occurred during the trial, the Plaintiff was deemed to have resigned from the company where the documentary evidence filed by the Defendant has shown a warning letter I, II, III, and a letter of clarification of the violation of the Plaintiff's absence to work, so the action is in accordance with the provisions of Article 168 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower.

Keywords: layoffs, normative rights.

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 Yuridis pembagian Hak Normatif Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Terhadap Pekerja Berdasarkan Ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan No. 103/ Pdt.Sus-PHI/2019/PNMdn)”**.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat memperoleh gelar sarjana Hukum pada program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Medan Area. Skripsi ini menggambarkan bagaimana pembagian hak normatif akibat pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap pekerja..

Secara khusus, penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua saya, Ibu Masriani Nasution dan Ayah Zulpan Siregar 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 dan selaku Sekretaris seminar Penulis.
4. Ibu Ika Khairunnisa Simanjuntak, SH, MH, selaku ketua Jurusan Bidang Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
5. Bapak Dr. Taufik Siregar, SH, M, Hum, selaku Dosen Pembimbing I Penulis.
6. Ibu Marsella, SH, M.Kn, selaku Dosen Pembimbing II Penulis.
7. Bapak Riswan Munthe SH, MH, selaku Dosen serta pendidik Akademik mahasiswa/I stambuk 2016.
8. Seluruh staf dan pengajar Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan wawasan pengetahuan kepada penulis selama kuliah pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
9. Sahabat-sahabat yang selalu mendukung dan memberikan semangat kepada penulis; vira khairunnisyah, Aisyah, Reni, suci, Eva merlina, Reza iskandar, Huma sarah, Adi sembiring, Sahat Naibaho
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 bangsa dan negara.

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

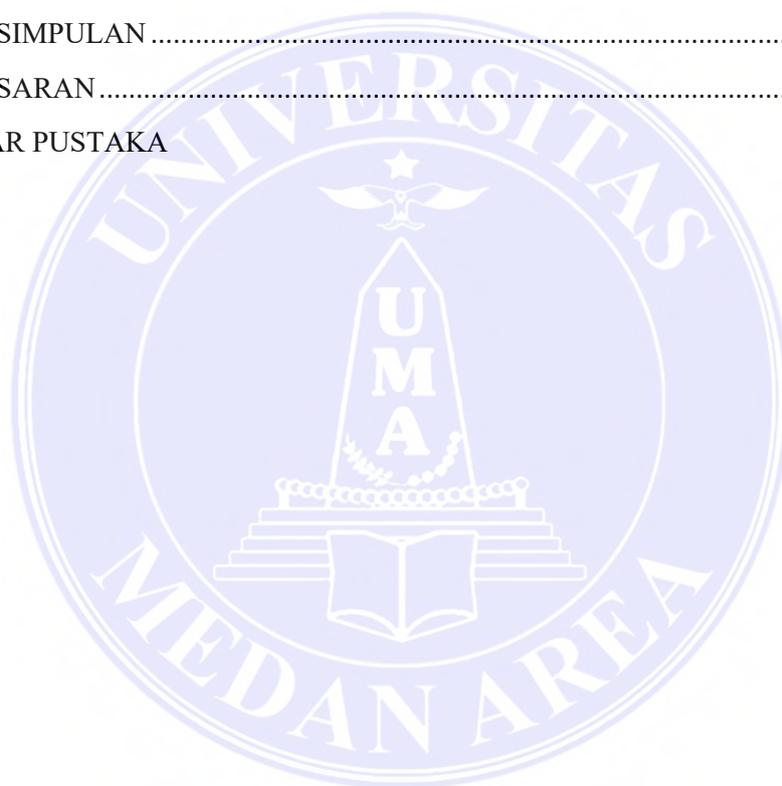
Penulis

RIRIN ZULPANI SIREGAR

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Hipotesis	7
BAB II.....	8
TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Tinjauan Umum Tentang Yuridis	9
B. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan	9
1. Pengertian Ketenagakerjaan.....	9
2. Pengertian Tenaga Kerja/Buruh.....	10
3. Dasar Hukum Ketenagakerjaan	12
C. Tinjauan Umum Tentang Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	13
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja	13
2. Aturan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja.....	14
D. Tinjauan Umum Tentang Hak Normatif.....	18
1. Pengertian Hak Normatif Bagi Pekerja.....	18
2. Dasar Hukum Perlindungan Hak Bagi Pekerja.....	27
BAB III	28
METODE PENELITIAN.....	28
A. Waktu Dan Tempat Penelitian	29
1. Waktu Penelitian.....	29
2. Tempat Penelitian.....	30
B. Metodologi Penelitian	30
1. Jenis Penelitian.....	30
2. Sifat Penelitian.....	30
3. Teknik Pengumpulan Data.....	31

4. Analisa Data.....	31
BAB IV	32
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
A. HASIL PENELITIAN.....	33
1. Penetapan Pembagian Hak-Hak Normatif Karyawan/Buruh Pada Putusan Perkara No. 103/ Pdt.Sus-PHI/2019/PNMdn.....	33
2. Pertimbangan hukum hakim Atas Gugatan Yang Diajukan Penggugat Pada Putusan No. 103/ Pdt.Sus-PHI/2019/PNMdn	38
B. PEMBAHASAN	52
BAB V	66
KESIMPULAN DAN SARAN.....	66
A. SIMPULAN	66
B. SARAN.....	67
DAFTAR PUSTAKA	



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pekerjaan merupakan hal terpenting yang sangat melekat dalam kehidupan manusia karena dengan bekerja seseorang akan mendapatkan upah berupa gaji dan jenjang karir, hal tersebut dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan untuk mencapai hidup yang lebih baik. Tidak dapat dipungkiri pada zaman modern ini, pekerjaan bukan dibutuhkan karena semata-mata seseorang hanya ingin mencukupi kebutuhannya saja, melainkan untuk dapat meningkatkan status sosial dari orang tersebut yang akan berdampak besar pula pada kehidupan dan gaya hidup yang dijalannya.

Negara Indonesia telah mengamanatkan melalui Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 dalam Pasal 28 D ayat (2) menyatakan “setiap orang berhak bekerja dan mendapatkan imbalan dan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja”. Oleh sebab itu UUD 1945 menyatakan dengan tegas bahwa hak atas pekerjaan merupakan salah satu hak asasi manusia yang tidak dapat diabaikan.¹

Untuk mendapatkan haknya, maka setiap pekerja harus melakukan kewajibannya sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan pengusaha kepada pekerja tersebut sehingga terpenuhilah hak yang telah diperjanjikan oleh kedua belah pihak dan apabila pekerja tidak memenuhi kewajiban yang seharusnya dijalankan sesuai perjanjian antara pengusaha dan pekerja maka akan timbul akibat dan adanya pihak yang dirugikan baik bagi pengusaha maupun pekerja, salah satu dampak yang akan dialami oleh pekerja adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dengan pengusaha. Secara khusus pengertian PHK

¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hal. 6.

dijelaskan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep15A, Men, 1994 Pasal 1 Ayat (4), yaitu PHK merupakan suatu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja yang disebabkan berdasarkan dari adanya izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Menurut Umar Kasim salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dia mengemukakan bahwa berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja dapat mengakibatkan pekerja kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketenteraman hidup tenaga kerja, seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya².

Penyebab terjadinya PHK ditimbulkan oleh berbagai faktor yakni disebabkan oleh pihak pegawai ataupun pihak perusahaan, dan ada pula yang disebabkan oleh perihal diluar kendali kedua pihak. 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. 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

² Umar Kasim. *Hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja*, Informasi hukum Vol.2 Tahun 2004. hal. 26

kehilangan tenaga kerja yang menyebabkan perusahaan harus merekrut tenaga kerja baru.³

Pasal 150 undang-undang ketenagakerjaan menyatakan bahwa ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang 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, milik negara, atau usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁴

Hak – hak yang dimiliki pekerja berpedoman pada Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya diatur dalam Surat Perjanjian Kerja (SPK) antara pekerja dengan perusahaan, juga dijelaskan dalam Peraturan Perusahaan (PP) atau pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Adapun hak-hak pekerja meliputi alat keselamatan kerja Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), upah dengan jumlah minimal sesuai ketentuan upah minimum di daerah/provinsi (UMP). Ijin tidak hadir kerja yang dilegalisir untuk mendapat upah, cuti tahunan bagi yang memenuhi syarat, tunjangan hari raya, menggunakan fasilitas yang disediakan perusahaan seperti tempat ibadah, olahraga, kesenian, dan kegiatan koperasi karyawan.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, maka dapat dipahami bahwa PHK merupakan opsi terakhir dalam penyelamatan sebuah perusahaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri mengatur bahwa perusahaan tidak boleh seenaknya saja memPHK karyawannya, terkecuali karyawan/pekerja yang bersangkutan telah terbukti melakukan pelanggaran berat dan dinyatakan oleh pengadilan bahwa sipekerja tersebut telah melakukan kesalahan berat yang mana putusan pengadilan dimaksud telah memiliki kekuatan hukum yang tetap.

³ Mawey Z. Alfa, dkk, “*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Utara*”, Jurnal EMBA, Tahun 2016, Vol.4 No.1, hal. 263

⁴ *ibid*, hal.30.

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, terlebih lagi pekerja yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha. Karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, dan finansial sebab dengan adanya pemutusan hubungan kerja, buruh telah kehilangan mata pencaharian, untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya, dan kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya⁵.

Apabila terjadi perselisihan antara pihak pekerja dengan pengusaha maka penyelesaian seluruhnya telah diatur didalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan hubungan industrial (UUPPHI). Didalam pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan hubungan industrial (UUPPHI) menjelaskan bahwa Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Di dalam pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang UUPPHI menjelaskan jenis perselisihan hubungan industrial yaitu perselisihan hak, penyelesaian kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja dalam satu perusahaan. Untuk penyelesaiannya dilakukan dengan cara perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Di Indonesia banyak kasus yang berkaitan dengan perselisihan hubungan industrial yang tentunya kasus yang ditangani tersebut akan memakan waktu yang cukup lama. Salah satu kasus yang akan penulis kaji ialah terkait perselisihan pemutusan hubungan kerja pada putusan No.103/Pdt.Sus-PHI/2019/PNMDn yang

⁵ Manulang. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rineka Cipta : Jakarta. 1998. hal. 97

mana pemutusan hubungan kerja tersebut berkaitan dengan hak-hak normatif yang seharusnya diterima oleh pihak yang di PHK. Hak-hak normatif pekerja merupakan hak dasar pekerja dalam hubungan kerja yang dilindungi dan dijamin dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Didalam putusan tersebut karyawan yang di PHK menuntut agar dipenuhinya hak-hak normatif yang seharusnya diterima, hal ini dikarenakan karyawan/Penggugat merasa di PHK secara sepihak dan menuntut hak normatifnya dihitung sesuai ketentuan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun isi putusan tersebut tidak sesuai dengan isi tuntutan penggugat dan hakim hanya mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian saja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis akan melakukan penelitian secara mendalam berkaitan dengan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) “ **Tinjauan Yuridis pembagian Hak Normatif Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Terhadap Pekerja Berdasarkan Ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan No. 103/ Pdt.Sus-PHI/2019/PNMdn)**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pembagian hak-hak normatif karyawan pada putusan No. 103/ Pdt.Sus-PHI/2019/PNMdn sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana pertimbangan hukum hakim mengabulkan sebagian gugatan Penggugat terkait perselisihan hubungan industrial pada putusan No. 103/ Pdt.Sus-PHI/2019/PNMdn ?

C. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pembagian hak normatif karyawan pada putusan No. 103/ Pdt.Sus-PHI/2019/PNMdn sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Untuk mengetahui bagaimana pertimbangan hukum hakim mengabulkan sebagian gugatan Penggugat terkait perselisihan hubungan industrial pada putusan No. 103/ Pdt.Sus-PHI/2019/PNMdn.

D. Manfaat Penelitian

Adapaun manfaat yang diperoleh Peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Untuk mengungkapkan permasalahan-permasalahan di dalam proses pembaharuan atas sesuatu bidang yang dikaji, seperti dalam bidang hukum. Sehingga dapat membuat gambaran mengenai keadaan hukum yang sesungguhnya hidup dalam masyarakat atau akan menunjukkan kearah mana sebaiknya hukum dibina dengan perubahan-perubahan masyarakat. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut untuk melahirkan beberapa konsep ilmiah yang pada gilirannya akan memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum perdata, khususnya terkait hak normatif karyawan yang di PHK dan tinjauan yuridis perihal perselisihan hubungan industrial pada putusan No. 103/ Pdt.Sus-PHI/2019/PNMdn.

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 bagi penegak hukum, praktisi hukum, dan semua pemerhati dibidang hukum.
- b. Sebagai bahan informasi semua pihak yang berkaitan dan kalangan akademis untuk menambah wawasan dalam bidang hukum keperdataan dalam hal ini dikaitkan dengan Putusan Hakim Perselisihan Hubungan Industrial (PHI).

E. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya.⁶ Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Pembagian hak normatif karyawan pada putusan No. 103/ Pdt.Sus-PHI/2019/PNMdn sudah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Pertimbangan hukum hakim mengabulkan sebagian gugatan Penggugat terkait perselisihan hubungan industrial pada putusan No. 103/ Pdt.Sus-PHI/2019/PNMdn yaitu ditinjau berdasarkan fakta-fakta yang terjadi selama persidangan baik itu berdasarkan bukti-bukti surat dan keterangan saksi sehingga hakim memutuskan untuk mengabulkan sebagian gugatan Penggugat dimana adanya temuan hakim bahwa hubungan kerja antara

⁶ John W Creswell, *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches, Second Edition*, California : Sage Publication. 2003

Penggugat dengan Tergugat putus dan dianggap telah mengundurkan diri dan hak normatif yang diterima hanya uang penggantian hak saja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

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 28/10/21

Access From (repository.uma.ac.id)28/10/21

A. Tinjauan Umum Tentang Yuridis

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengertian tinjauan adalah mempelajari dengan cermat, memeriksa (untuk memahami), pandangan, pendapat (sesudah menyelidiki, mempelajari, dan sebagainya). Menurut Kamus Hukum, kata yuridis berasal dari kata yuridisch yang berarti menurut hukum atau dari segi hukum. Dapat disimpulkan tinjauan yuridis berarti mempelajari dengan cermat, memeriksa (untuk memahami), suatu pandangan atau pendapat dari segi hukum.

B. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

1. Pengertian Ketenagakerjaan

Dalam pasal 1 angka 1 undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Menurut Imam Sopomo, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah suatu himpunan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Menurut Molenaar, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah bagian segala hal yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja. Mengingat istilah tenaga kerja mengandung pengertian amat luas dan untuk menghindari adanya kesalahan persepsi terhadap penggunaan istilah lain yang kurang sesuai dengan tuntutan perkembangan hubungan industrial, penulis berpendapat bahwa istilah hukum ketenagakerjaan lebih tepat dibanding dengan istilah hukum perburuhan.

Berdasarkan uraian tersebut bila dicermati, hukum ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur berikut:

- a. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
- b. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha atau majikan.
- c. Adanya orang bekerja pada dan di bawah orang lain dengan mendapat upah sebagai balas jasa.

- d. Mengatur perlindungan pekerja atau buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja atau buruh, dan sebagainya.

Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau majikan dengan segala konsekuensinya. Hal ini jelas bahwa hukum ketenagakerjaan tidak mencakup pengaturan:

- a. Swapekerja (kerja dengan tanggung jawab atau risiko sendiri);
- b. Kerja yang dilakukan untuk orang lain atas dasar kesukarelaan;
- c. Kerja seorang pengurus atau wakil suatu organisasi atau perkumpulan;

Hendaknya perlu diingat pula bahwa ruang lingkup ketenagakerjaan tidak sempit dan sederhana. Kenyataan dalam praktik sangat kompleks dan multidimensi. Oleh sebab itu, ada benarnya jika hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja, tetapi meliputi juga pengaturan di luar hubungan kerja, serta perlu diindahkan oleh semua pihak dan perlu adanya perlindungan pihak ketiga, yaitu penguasa (pemerintah) bila ada pihak-pihak yang dirugikan

2. Pengertian Tenaga Kerja/Buruh

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab I Pasal 1 ayat (2) disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁷

Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis Payaman J

⁷ Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan, vol 17 no 6, 2011, hal. 708.

Simanjuntak, bahwa pengertian tenaga kerja adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.⁸

Adapun Pekerja dapat diartikan sebagai buruh yang mana arti buruh adalah barang siapa bekerja pada majikan dengan menerima upah.⁹

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.
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.

Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang

⁸ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hal.15.

⁹ C.S.T, Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, PN.Balai Pustaka Jakarta, 2006, hal. 317.

sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum, atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.¹⁰

Imam Soepomo menyebutkan istilah tenaga kerja mengandung pengertian yang sangat luas, yaitu meliputi semua yang mampu dan diperbolehkan melakukan pekerjaan baik yang sudah punya pekerjaan dalam hubungan kerja atau sebagai pekerja maupun yang tidak atau belum punya pekerjaan.¹¹

3. Dasar Hukum Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan perubahan dari Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja. Undang-undang Ketenagakerjaan ini disahkan pada tanggal 25 Maret 2003 dan telah menghapus 15 Peraturan Perundang-Undangan, yaitu 9 (Sembilan) Undang-Undang dan 6 (enam) Peraturan Perundang-Undangan. Undang-Undang yang telah dihapus ialah:

- a. Undang-Undang Kerja Nomor 12 Tahun 1948 yang telah diberlakukan untuk seluruh Indonesia dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951
- b. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian Perburuhan
- c. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing
- d. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1961 Tentang Wajib Kerja Sarjana
- e. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1963 Tentang Pencegahan Pemogokan dan/Penutupan (Lock Out) di Perusahaan, Jawatan-Jawatan Yang Vital
- f. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja
- g. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan

¹⁰ Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT Intermasa, Jakarta, 1987, hal. 36

¹¹ *Ibid*, hal 47

- h. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 Tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997
- i. Undang-undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2000 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998

C. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam kehidupan sehari-hari pemutusan hubungan kerja antara buruh dengan majikan (pengusaha) lazimnya dikenal dengan istilah PHK dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati atau diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara buruh dan majikan (pengusaha), meninggalnya buruh atau karena sebab lainnya.

Adapun yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja menurut F.X. Djumialdji, adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha.¹²

Sementara Much Nurachmad mengartikan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.¹³

Menurut D. Danny H. Simanjuntak pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha atau pengusaha dengan karyawan pekerja, yang disebabkan oleh sejumlah faktor penting.¹⁴

Undang-undang No.13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka 25 menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh atau pekerja dan pengusaha.

¹² F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, Cet.ke-1, 2005,hal. 45

¹³ Much Nurachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun*, Jakarta:Visimedia, Cet.ke-1, 2009, hal. 63

¹⁴ D. Danny H. Simanjuntak, *PHK dan Pesangon Karyawan*, Yogyakarta:Pustaka Yustisia, Cet.ke-1, 2007, hal.18

2. Aturan Hukum 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 angkatan kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, maka permasalahan pemutusan hubungan kerja merupakan topik permasalahan karena menyangkut kehidupan manusia.

Pemutusan hubungan kerja bagi tenaga kerja merupakan awal kesengsaraan karena sejak saat itu penderitaan akan menimpa tenaga kerja itu sendiri maupun keluarganya dengan hilangnya penghasilan. Namun dalam praktik, pemutusan hubungan kerja masih terjadi dimana-mana.

Pemerintah dalam hal ini telah mengeluarkan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja dimana pengaturan pelaksanaannya selalu disempurnakan secara terus-menerus. Maksud peraturan-peraturan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja selain untuk melindungi tenaga kerja dari kehilangan pekerjaan, juga memberikan perhatian kepada pengusaha atas kesulitannya menghadapi perkembangan ekonomi yang tak menentu.¹⁵

Peraturan pelaksanaan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tertuang dalam berbagai Keputusan Menteri dan Peraturan Menteri, diantaranya adalah sebagai berikut.¹⁶

- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NOMOR:Kep.48/Men/IV/2004 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NOMOR:Kep.49/Men/IV/2004 Tentang Struktur dan Skala Upah.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NOMOR:Kep.101/Men/VI/2004 Tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.

¹⁵ F.X Djumialdji, *Op.cit*, hal. 44-45

¹⁶ Rocky Marbun, *Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*, Jakarta:Visimedia, Cet.ke-1,2010, hal. 89

- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NOMOR:Kep.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NOMOR:Kep.51/Men/IV/2004 Tentang Istirahat Panjang pada Perusahaan Tertentu
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.19 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain
- MENAKERTRANS No.SE-13/Men/SJ-HK/I/2005 yang mempertegas putusan Mahkamah Konstitusi yang menetapkan bahwa pengusaha tidak dapat se-enaknya mem-PHK pekerja/buruh yang sedang ditahan karena diduga melakukan kesalahan berat

pelaksanaan pemutusan hubungan kerja sehingga ada acuan yang dapat digunakan oleh pekerja untuk mencermati keputusan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak pengusaha atau perusahaan. Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 mewajibkan kepada pihak pengusaha atau perusahaan untuk terlebih dahulu mengajukan permohonan izin untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI).¹⁷

Pasal 150 Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 menyebutkan “ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Melihat isi Pasal tersebut, badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja dan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, harus mengikuti ketentuan PHK dalam Undang-undang Ketenagakerjaan 2003.¹⁸

Pemutusan hubungan kerja diamanatkan oleh Undang-undang No.13 Tahun 2003 merupakan hal yang sebisa mungkin tidak dilakukan oleh pihak perusahaan. Hal ini diamanatkan dalam Pasal 151 yang menyebutkan, “pengusaha,

¹⁷ *Ibid*, h.82

¹⁸ *Ibid*, h. 76

pekerja atau buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Ditegaskan dalam Pasal 152 Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 bahwa permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja tersebut harus diajukan secara tertulis kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya. Dengan demikian, pekerja yang akan di-PHK-kan mengetahui alasan-alasan yang dijadikan dasar oleh pengusaha atau perusahaan.

Pasal 154 menyebutkan bahwa, penetapan atas permohonan izin pemutusan hubungan kerja hanya akan dikeluarkan jika dalam perundingan antara pengusaha dan pekerja mengalami kegagalan.

Namun, penetapan izin tersebut tidak diperlukan jika kondisinya sebagai berikut:¹⁹

- a. Pekerja masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya,
- b. Pekerja mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi pemaksaan atau intimidasi dari pengusaha,
- c. Pekerja mencapai usia pensiun, d. Pekerja meninggal dunia.

Menurut sejumlah Pasal yang tertuang dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003, pengusaha dapat melaksanakan pemutusan hubungan kerja dengan ketentuan:

- a. Jika pekerja telah melakukan kesalahan berat (Pasal 158)
- b. Jika pekerja melanggar ketentuan perjanjian kerja bersama (Pasal 161)
- c. Jika pekerja terjerat tindak pidana atau ditahan oleh pihak berwajib (Pasal 160)
- d. Jika perusahaan beralih status kepemilikan (Pasal 163)
- e. Jika perusahaan tutup akibat merugi secara terus-menerus selama 2 tahun (Pasal 164)
- f. Jika perusahaan harus melakukan efisiensi (Pasal 156)

¹⁹ Rocky Marbun, *Op.cit*, hal. 82-83

- g. Jika perusahaan mengalami pailit (Pasal 165)
- h. Jika pekerja meninggal dunia (Pasal 166)
- i. Jika pekerja memasuki usia pensiun (Pasal 167)
- j. Jika pekerja mangkir selama 5 hari kerja tanpa pemberitahuan (Pasal 168)

Lebih lanjut, Undang-undang No. 13 Tahun 2003 juga menggariskan sejumlah alasan yang tidak memperbolehkan perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, tepatnya dalam Pasal 153.²⁰ Disebutkan bahwa, pengusaha/perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja apabila:

- a. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan Dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terusmenerus,
- b. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku,
- c. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan Agamanya,
- d. Pekerja menikah,
- e. Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya,
- f. Pekerja mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan,
- g. Pekerja mendirikan, menjadi anggota, dan atau pengurus serikat buruh atau pekerja,
- h. Pekerja mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana,
- i. Karena perbedaan paham, Agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan,
- j. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja.

Jika seluruh ketentuan atau alasan di atas dilanggar oleh pihak perusahaan atau pengusaha, maka tindakan tersebut dianggap batal demi hukum. Dengan demikian perusahaan wajib mempekerjakan kembali karyawan/pekerja yang bersangkutan.

²⁰ D. Danny H. Simanjuntak, *Op.cit*, hal. 30-32

Dari uraian di atas jelas bahwa setiap permohonan izin pemutusan hubungan kerja yang diajukan tanpa alasan-alasan akan ditolak, dan pemutusan hubungan kerja yang terjadi tanpa didasarkan pada alasan-alasan tertentu adalah batal demi hukum. Perlu ditambahkan bahwa pemutusan hubungan kerja juga dapat dikatakan tidak layak.²¹ :

- a. Jika antara lain tidak menyebutkan alasannya,
- b. Jika alasannya dicari-cari atau alasan palsu,
- c. Jika akibat pemberhentian itu bagi buruh/pekerja lebih berat daripada keuntungan pemberhentian bagi majikan atau pengusaha,
- d. Jika buruh/pekerja diberhentikan bertentangan dengan ketentuan Undang-undang atau kebiasaan mengenai susunan staf atau aturan *ranglijst* (*seniority rules*), dan tidak ada alasan-alasan penting untuk tidak memenuhi ketentuan-ketentuan itu.

D. Tinjauan Umum Tentang Hak Normatif

1. Pengertian Hak Normatif Bagi Pekerja

Hak-hak normatif pekerja merupakan bagian dari perlindungan terhadap pekerja. Sebagai aset penting dalam proses produksi, pekerja memiliki peran strategis dalam sebuah jejaring industri baik barang maupun jasa. Sudah seharusnya posisi dan peran ini mendapatkan perlindungan yang maksimal melalui pemenuhan hak-hak dasar pekerja. Pekerja yang memenuhi hak-hak normatifnya akan bekerja maksimal memberikan yang terbaik pada perusahaan tempatnya pekerja, dan ini dengan sendirinya akan berdampak positif pada produktivitas perusahaan.

Dalam konteks pemenuhan hak-hak normatif pekerja oleh pengusaha dampaknya sangat signifikan terhadap terbentuknya hubungan industrial yang harmonis dan dinamis antara pengusaha dan pekerja. Pekerja merasa aman dan terlindungi dan semakin termotivasi untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan. Pada sisi lain, hubungan kerja yang harmonis ini akan memberikan nilai tambah yang luar biasa besar bagi pengusaha atau perusahaan. Hak normatif

²¹ Zaeni asyhadie, "Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dalam Zainal Asikin (ed.), *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Cet.ke-5, 2004, hal. 195

ini dalam implementasinya menjadi instrument proteksi terhadap upaya eksploitasi terhadap pekerja yang memiliki potensi untuk muncul dan berkembang dalam kondisi dimana para pihak kurang atau tidak memahami hak-hak normatif tersebut.

Beberapa hak normatif yang harus dilakukan oleh pengusaha diantaranya:

a. Upah minimum.

Dalam pasal 88 ayat 1 UU ketenagakerjaan NO.13 tahun 2003 yang berisi bahwa setiap karyawan/pekerja/buruh berhak mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka secara layak dari segi kemanusiaan. Dengan besar jumlah upah pokok minimal sebesar 75 persen dari total jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Selain itu, diatur apabila perusahaan terlambat membayar upah, maka akan dikenakan denda sesuai persentase tertentu dari upah karyawan.

b. Pesangon

c. Perlindungan sosial

d. THR keagamaan

Tambahan gaji yang senilai dengan sebulan gaji pokok ini biasanya diberikan menjelang hari keagamaan namun hitungan berbeda, akan berlaku bagi karyawan dengan masa kerja kurang dari sebulan.

e. Upah lembur

Setiap pengusaha diwajibkan untuk membayar upah kerja lembur jika mempekerjakan karyawan melebihi waktu kerja yang telah ditentukan oleh undang-undang. Pemberlakuan lembur ini pun harus memenuhi syarat antara lain terdapat persetujuan karyawan yang bersangkutan serta maksimal waktu kerja lembur selama 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu, namun yang mana tidak termasuk lembur pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi. Cara menghitung upah yang didasarkan pada upah bulanan dapat dihitung dengan $\frac{1}{173}$ dikali upah sebulan yang terdiri dari gaji pokok dan tunjangan tetap.

f. Waktu istirahat

Istirahat diantara jam kerja minimal 30 menit setelah bekerja selama empat jam secara terus-menerus. Hari libur kerja mingguan adalah 1 hari untuk 6 hari kerja atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam seminggu.

- g. Serikat pekerja/serikat buruh
- h. Mogok kerja
- i. Tidak masuk kerja/ tidak melakukan pekerjaan tapi upah harus tetap dibayar
- j. Cuti

Cuti adalah hak pekerja yang berarti pembebasan dari semua kewajiban yang berkenaan dengan tanggung jawab pekerjaannya sesuai kesepakatan dengan pihak pemberi pekerjaan. Ketentuan cuti bisa terbatas dalam jangka waktu harian, mingguan, atau bulanan. Ketentuan mengenai jumlah cuti karyawan diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan dan setiap perusahaan resmi wajib mengikutinya. Pekerja yang sedang dalam masa-masa cuti tetap mendapatkan takaran upah harian sesuai perhitungan gaji masing-masing. Hal ini diatur dalam pasal 84 UU ketenagakerjaan. Beberapa jenis cuti yang menjadi hak tenaga kerja di Indonesia; cuti tahunan, cuti sakit, cuti melahirkan, cuti besar, cuti penting, cuti bersama.

Selain itu, pembagian hak normatif pekerja dalam hal pemutusan hubungan ketenagakerjaan harus sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada saat terjadinya PHK. Adapun pembagian hak normatif tersebut tertuang didalam pasal 156 ayat (1), (2), (3), dan (4) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu:

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

- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- (3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :
- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Jenis hak-hak normatif pekerja dalam hal pemutusan hubungan kerja :

a. Hak-hak normatif karyawan/buruh karena melakukan pelanggaran

Hak- hak normatif pekerja karena alasan pekerja/buruh melakukan pelanggaran sebagaimana ditetapkan pada pasal 161 undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu:

- (1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.
- (2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (3) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh 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).

b. Hak-hak normatif pekerja/buruh karena pengunduran diri

Adapun hak-hak normatif dari buruh karena adanya pemutusan hubungan kerja karena alasan pengunduran diri adalah uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (4), sebagaimana meliputi:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima kerja.
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Kewajiban pengusaha terhadap adanya pemutusan hubungan kerja untuk melunasi hak dari buruh tersebut sesuai dengan pasal 162 undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, sebagaimana diterangkan :

1. Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4)
2. Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
3. Pekerja/ buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat:
 - a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri
 - b. Tidak terikat dalam ikatan dinas
 - c. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

4. Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

c. Hak Normatif pekerja/buruh yang di PHK karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan.

Dapat dilihat pada ketentuan pasal 163 No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, hak normatif yang diterima yaitu:

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).
- (2) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4)

d. Hak normatif karyawan/buruh di PHK dalam keadaan memaksa (*force majeure*)

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, dalam keadaan memaksa (*force majeure*) dan harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik maka hak normatif yang diterima oleh pekerja/buruh berhak atas 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)

e. Hak normatif Kayawan/buruh yang di PHK karena perusahaan melakukan efisiensi

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) 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).

f. Hak normatif karyawan/buruh yang di PHK akibat Perusahaan Pailit

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas 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).

g. Hak normatif karyawan/buruh yang di PHK akibat meninggal dunia

Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia, kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

h. Hak normatif karyawan/buruh yang di PHK karena pensiun

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon, namun dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon, maka hak yang diterima:

1. 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha. (3) Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha.
2. Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)

i. Hak normatif Pekerja/buruh yang di PHK karena mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis.

Ketidak hadiran pekerja dikarenakan selama 5 (lima) hari berturut-turut atau lebih tanpa keterangan tertulis maka pihak perusahaan berhak untuk memPHK karyawan/buruh tersebut. Adapun hak normatif yang diterima yaitu berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

2. Dasar Hukum Perlindungan Hak Bagi Pekerja

Esensi dari penyusunan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perlindungan bagi setiap tenaga kerja resmi di Indonesia. Resmi disini berarti tenaga kerja bersangkutan telah menandatangani kontrak yang legal di mata hukum dan menjalani kewajiban sesuai dengan poin-poin yang tertera didalam kontrak tersebut. Maksud dari perlindungan ini adalah menjamin hak-hak setiap pekerja/buruh dan memastikan bahwa mereka mendapatkan kesempatan yang sama dengan pekerja lainnya yang setingkat. Selain itu ditujukan untuk melindungi pekerja dari perlakuan diskriminasi apapun yang dapat membahayakan atau melecehkan dirinya. Berikut perundang-undangan yang mengatur perlindungan tenaga kerja:

- a. Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 “tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.
- b. Pasal 28 D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 “setiap orang berhak atas jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”.
- c. Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.
- d. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
- e. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

UUPPHI disebut sebagai hukum formil karena soal kewenangan, anjuran atau putusan sampai dengan eksekusi. Berdasarkan uraian diatas, dapat dikatakan bahwa hukum acara penyelesaian hubungan industrial seperangkat aturan-aturan yang memuat tentang cara-cara untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi didalam hubungan industrial seperangkat aturan-aturan hukum yang mengatur bagaimana cara menegakkan, mempertahankan hak-hak dan kewajiban dari pekerja/buruh maupun pengusaha yang telah ditentukan oleh hukum materiil.²²

²² Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Sinar Grafika, Jakarta 2011.



BAB III

METODE PENELITIAN

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 28/10/21

Access From (repository.uma.ac.id)28/10/21

A. Waktu Dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian akan dilaksanakan sekitar bulan agustus 2020 setelah dilakukan seminar Proposal dan Perbaikan Outline.

No	Kegiatan	Bulan																Keterangan								
		Desember 2019				Januari 2020				Februari 2020				November 2020					Januari 2021							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		1	2	3	4				
1.	Seminar proposal	■	■	■	■																					
2.	Perbaikan proposal					■	■	■	■																	
3.	Acc perbaikan									■	■	■	■													
4.	Penelitian													■	■	■	■									
5.	Seminar hasil																	■	■	■	■					
6.	Sidang meja hijau																					■	■	■	■	

2. Tempat Penelitian

Tempat Penelitian dilakukan di Pengadilan Negeri Medan yang beralamatkan di Jalan Pengadilan No.1 Medan.

B. Metodologi Penelitian

Adapun metode penelitian hukum yang digunakan dalam mengerjakan skripsi ini meliputi :

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian dalam skripsi ini merupakan penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum doktriner, juga disebut sebagai penelitian perpustakaan atau studi dokumen. Disebut penelitian hukum doktriner, karena penelitian ini dilakukan atau ditujukan hanya pada peraturan-peraturan yang tertulis atau bahan-bahan hukum yang lain. Sebagai penelitian perpustakaan ataupun studi dokumen disebabkan penelitian ini lebih banyak dilakukan terhadap data yang bersifat sekunder yang ada di perpustakaan.²³

Adapun sumber data yang akan dipergunakan dalam penulisan penelitian ini yaitu data sekunder, yakni data yang diperoleh dari penelaahan kepustakaan yang berupa literatur-literatur, karya ilmiah, peraturan Perundang-Undangan, dokumentasi dari instansi yang berhubungan dan menunjang penulisan ini.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif yaitu penelitian yang dimaksud untuk memberi data yang seteliti mungkin tentang pembagian hak normatif terhadap putusan

²³ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 1996, hal 13

PHI no. No. 103/ Pdt.Sus-PHI/2019/PNMdn. Penelitian ini bersifat deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan secara tepat mengenai tinjauan hukum yang berkaitan dengan putusan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) akibat PHK.

3. Teknik Pengumpulan Data

Pada skripsi ini digunakan teknik pengumpul data, yakni:

- a. *Library Research* (Penelitian Kepustakaan) yaitu penelitian yang dilakukan berdasarkan sumber bacaan, yakni Undang – Undang, buku-buku, penelitian ilmiah, artikel ilmiah, media massa, dan jurnal hukum yang berhubungan dengan materi yang dibahas dalam proposal skripsi ini. Dalam penelitian ini mengandung data primer dan data sekunder.
- b. *Field Research* (Penelitian Lapangan) yaitu dengan melakukan penelitian langsung kelapangan. Dalam hal ini peneliti langsung melakukan penelitian di pengadilan Negeri Medan.

4. Analisa Data

Analisis data dalam penelitian ini mempergunakan metode deskriptif kualitatif. Menguraikan data secara deskriptif kualitatif yaitu menguraikan dan menggambarkan data ke dalam bentuk kalimat yang tersusun secara sistematis sehingga memudahkan interpretasi data dan penarikan suatu kesimpulan. Selanjutnya berdasarkan hasil analisis data tersebut kemudian ditarik suatu kesimpulan dengan metode induktif, yaitu suatu metode penarikan data yang didasarkan pada fakta-fakta yang bersifat khusus, untuk kemudian ditarik suatu kesimpulan yang bersifat umum guna menjawab permasalahan berdasarkan penelitian dan mengajukan saran-saran.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Adapun hasil penelitian dan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Bahwa penetapan pembagian hak-hak Normatif karyawan/buruh pada Putusan Perkara No. 103/ Pdt.Sus-PHI/2019/PNMdn sudah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No, 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana putusan tersebut sudah melalui proses persidangan Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Negri Medan.
2. Pertimbangan hukum hakim atas gugatan yang diajukan penggugat pada putusan No. 103/ Pdt.Sus-PHI/2019/PNMdn, Hakim memutuskan bahwa telah terjadi pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak secara sepihak, namun berdasarkan fakta-fakta yang terjadi selama persidangan Penggugat sudah dianggap telah mengundurkan diri dari perusahaan yang mana bukti-bukti surat yang diajukan oleh Tergugat telah menunjukkan Surat Peringatan I, II, III, dan surat klarifikasi pelanggaran ketidakhadiran Penggugat untuk bekerja, Maka atas tindakan tersebut sesuai ketentuan Pasal 168 Undang undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

B. SARAN

Memperhatikan hal-hal di atas, maka penulis dapat merumuskan beberapa saran, sebagai bahan masukan antara lain:

1. Diharapkan agar peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan lebih mengedepankan hak-hak karyawan/buruh, hal ini dikarenakan banyak perusahaan yang mempekerjakan karyawan/buruh tersebut tidak membayar haknya sesuai dengan apa yang mereka kerjakan salah satunya adalah gaji yang tidak sesuai dengan UMP/UMK yang telah ditetapkan di masing-masing wilayah oleh pemerintah daerah.
2. Diharapkan agar setiap pekerja lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang ditelaah dibebankan kepadanya, maksud dari kata tanggung jawab tersebut adalah dimana pemerintah sudah memberikan perlindungan kepada pekerja dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan untuk melindungi hak-haknya maka selayaknya pekerja harus bekerja sesuai dengan pekerjaan yang telah diatur dalam peraturan perusahaan tempatnya bekerja.



DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- John W Creswell, *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches, Second Edition*, California : Sage Publication. 2003
- AB. Nemen dan Florencianoy Gloria, *Panduan Praktis Menghitung Pesangon, Forum Sahabat*, Jakarta, 2008
- D. Danny Simanjuntak, *PHK dan Pesangon Karyawan*, Yogyakarta:Pustaka Yustisia, Cet.ke-1, 2007
- Husni Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007
- Kasim Umar. *Hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja*, Informasi hukum Vol.2 Tahun 2004
- Manulang. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rineka Cipta : Jakarta. 1998
- C.S.T, Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, PN.Balai Pustaka Jakarta, 2006
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT Intermedia, Jakarta, 1987
- F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, Cet.ke-1, 2005
- Nurachmad Much, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun*, Jakarta:Visimedia, Cet.ke-1, 2009
- Marbun Rocky, *Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*, Jakarta:Visimedia, Cet.ke-1,2010
- Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Sinar Grafika, Jakarta 2011.
- Wijayanti Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika,Jakarta, 2013
- Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 1996
- Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, 2011, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori Dan Praktek*, PT. Alumni, Bandung, , 2011

asyhadie Zaeni, “*Pemutusan Hubungan Kerja(PHK), dalam Zainal Asikin (ed.), Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Cet.ke-5, 2004

B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

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

C. JURNAL

Mawey Z. Alfa, dkk, “*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Utara*”, Jurnal EMBA, Tahun 2016, Vol.4 No.1

Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia* , Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan ,vol 17 no 6, 2011

Sulistia Teguh. *Perlindungan Hak Normatif Pekeija dalam Proses Industrialisasi*, Jurnal Hukum. No. 22 Vol. 10, 2003.

LAMPIRAN

 **UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS HUKUM
Kampus I : Jalan Kolam/Jin.Gedung PBSI SUMUT No. 1 Telp. 061-7366878, 7366781 Medan 20223,
Kampus II : Jln Sei Serayu No. 70A/Setla Budi No. 79B Medan Telp. 061-8225602 Medan20112,
Fax : 061 736 8012 Email : info@uma.ac.id Website : www.uma.ac.id

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH / TUGAS AKHIR / SKRIPSI / TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ririn Zulpani Siregar
NPM : 168400151
Program Studi : Hukum
Fakultas : Hukum
Jenis Karya : Karya Ilmiah / Tugas Akhir / Skripsi / Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas Karya Ilmiah / Tugas Akhir / Skripsi / Tesis yang berjudul : *Tinjauan Yuridis Pembagian Hak Normatif Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak Terhadap Pekerja Berdasarkan Ketentuan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan NO.103/Pdt.Sus-PHI/2019/PN MDN)*

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan Karya Ilmiah / Tugas Akhir / Skripsi / Tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 26 Januari 2021

Yang menyatakan,

(Ririn Zulpani Siregar)