

**AKIBAT HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)  
PADA PERUSAHAAN  
(Studi Putusan No. 63/ Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn)**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**IVAN SAHAT RAJALI**

**128400272**



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2017**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (Repository.uma.ac.id)27/8/24

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul Skripsi : Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Perusahaan  
(Studi Putusan No. 63/ Pdt.Sus/ PHI/ 2016/ PN.Mdn)

Nama : Ivan Sahat Rajali


Npm : 12. 840. 0272


Bidang Hukum : Keperdataan

Disetujui Oleh  
Komisi Pembimbing

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

  
(Dr. Isnaini, SH, M.Hum)

  
(Abi Jumroh Harahap, SH, M.Kn)

DEKAN

  
(Dr. Utary Maharany Baras, SH, M.Hum)

Tanggal Lulus : 29 Mei 2017

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/8/24

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

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 18 Februari 2017

METERAI  
TEMPEL  
BAD53ADF667463685

6000  
ENAM RIBURUPIAH

IVAN SAHAT RAJALI  
NPM : 128400272

## **ABSTRACT**

**BY**

**IVAN SAHAT RAJALI**

**NPM : 128400272**

**MAJOR: CIVIL LAW**

*As the legal relationship, labor relations has a potential conflict. Many causes of the conflict. Different interests and objectives of the classic one of the factors triggering conflict is the Termination of Employment (PHK). Therefore, the mechanisms and procedures for termination of employment has been arranged in such a way that workers / laborers who are retrenched still get adequate protection and obtain normative rights in accordance with the provisions. Issues to be discussed are What Effects Employment Termination (PHK) At the Company in the verdict number 63/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn and are Basics of Law Judge Decision so Birth Working Relationships in Medan Industrial Relations Court in its verdict number 63/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn to discuss this problem, do research using library research method is conducting research on various sources of written passage and field research method, that the author directly conduct a study into the Medan District Court to take a decision number 63/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn is the case of Employment Dispute case related to the title of this essay then analyzed qualitatively in order to obtain a clear picture of the subject matter. With the qualitative analysis of data obtained from respondents or information produces descriptive data analysis so researched and studied as a whole. The results of research and discussion that is based on the Articles of the Constitution number 13 of 2003 and Constitution number 2 of 2004 on the settlement of the Industrial Dispute, and other regulations are concerned that has arisen from the appropriate law decided by judges declared employment relationship between the Plaintiff by the Defendant had been severed after the verdict was read, and punish the Plaintiff to pay the rights of the Defendant and based on the problem to two that the judge weigh in this case has been done but was not successful mediation, then by proving either evidence Plaintiff and Defendant evidence along with the testimony of witnesses, and that the trial Defendants proven to have violated Article 9 in the company regulations by refusing to mutation in accordance with Article 161 paragraph (1),(2),(3) and Defendants entitled to receive severance pay in accordance with the provision of Article 156 paragraph (2), (3) and (4), Constitution Number 13 of 2003.*

*Keywords: Termination of Employment at the Company*

## ABSTRAK

OLEH

**IVAN SAHAT RAJALI**  
NPM :128400272

### BIDANG : HUKUM KEPERDATAAN

Sebagai hubungan hukum, hubungan kerja memiliki potensi konflik. Banyak faktor penyebab terjadinya konflik. Perbedaan kepentingan dan tujuan salah satu faktor klasik pemicu timbulnya konflik adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Oleh karena itu, mekanisme dan prosedur PHK telah diatur sedemikian rupa, agar pekerja/buruh yang di PHK tetap mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak-hak normatifnya sesuai dengan ketentuan. Permasalahan yang akan dibahas adalah Bagaimanakah Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Perusahaan dalam Putusan No. 63/ Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn dan Apakah Dasar Pertimbangan Hakim Sehingga Lahirnya Putusan Pada Peradilan Hubungan Industrial Medan No. 63/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn. Untuk membahas permasalahan ini maka dilakukan penelitian dengan menggunakan metode penelitian Kepustakaan (*library research*), yaitu dengan melakukan penelitian terhadap berbagai sumber bacaan tertulis, dan metode Penelitian Lapangan (*Field Research*), yaitu penulis langsung melakukan studi ke Pengadilan Negeri Medan dengan mengambil putusan No.63/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn yaitu kasus perkara Perselisihan Hubungan Kerja yang berhubungan dengan judul skripsi ini. Selanjutnya dianalisis secara kualitatif sehingga diperoleh gambaran yang jelas dengan pokok permasalahan. Dengan analisis kualitatif maka data yang diperoleh dari responden atau informasi menghasilkan data deskriptif analisis sehingga diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh. Hasil penelitian dan pembahasan bahwa berlandaskan Pasal-pasal dari Undang -undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta peraturan lain yang bersangkutan bahwa telah timbul akibat hukum yang diputus oleh hakim menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah berakhir setelah putusan dibacakan, dan menghukum Penggugat untuk membayar hak-hak Tergugat serta berdasarkan permasalahan kedua bahwa hakim menimbang dalam perkara ini telah dilakukan mediasi namun tidak berhasil, kemudian berdasarkan pembuktian baik bukti Penggugat maupun bukti Tergugat beserta keterangan saksi-saksi dalam persidangan, Tergugat terbukti telah melanggar pasal 9 dalam peraturan perusahaan dengan menolak mutasi sesuai Pasal 161 ayat (1),(2),(3) dan Tergugat berhak memperoleh uang pesangon sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4), UU No. 13 Tahun 2003.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Perusahaan

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah menganugerahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga akhirnya tulisan ilmiah dalam bentuk skripsi ini dapat juga terselesaikan oleh penulis.

Skripsi ini berjudul “**AKIBAT HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) PADA PERUSAHAAN (Studi Putusan No. 63/ Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn)**”. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan dalam mencapai gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Medan Area Bidang Hukum Keperdataan.

Dalam menyelesaikan tulisan ini penulis telah banyak menerima bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan yang berbahagia ini penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H.A.Yakub Matondang, MA selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Dr. Utary Maharany Barus, SH, M.Hum, Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
3. Ibu Anggreni Atmei Lubis, SH, M.Hum, Selaku Wakil Dekan I Bid. Akademik Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
4. Bapak Ridho Mubarak, SH, MH, selaku Wakil Dekan III Bid. Kemahasiswaan Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
5. Bapak Zaini Munawir, SH, M.Hum, selaku Ketua Bidang Ilmu Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
6. Bapak Dr. Isnaini, SH, M.Hum, selaku Dosen pembimbing I yang senantiasa memberikan petunjuk, arahan serta bimbingan kepada penulis.

7. Bapak Abi Jumroh Harahap, SH, M.Kn, selaku Dosen pembimbing II yang memberikan petunjuk, arahan serta bimbingan kepada penulis.
8. Ibu Sri Hidayani, SH, M.Hum, selaku Sekretaris yang telah memberikan petunjuk, arahan serta bimbingan kepada penulis.
9. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staf Administrasi di Fakultas Hukum Universitas Medan Area terkhusus untuk Ibu Pinta Hapsari Pane, S.H yang tidak lelah memberi petunjuk, arahan dan semangat kepada penulis.
10. Ayahanda tercinta Ir. Bernard V.O. Sirait, MM dan Ibunda tercinta Ir. Nur Intan Tamba yang selalu memberikan Doa serta dorongan moril dan materil. Kakak dan Adikku tersayang yang selalu memberikan semangat kepada penulis sehingga penulis mampu menjadi seorang sarjana. Dan semoga kasih sayang dan Doa mereka selalu menyertai penulis.
11. Dan terimakasih juga kepada kawan-kawan se-almamater dan semua rekan-rekan seperjuangan, baik itu bidang Perdata maupun Pidana.

Demikian ucapan terimakasih penulis, semoga skripsi ini bermanfaat dan berguna bagi kita semua, dan akhir kata penulis Berdoa kiranya Tuhan Yang Maha Esa membalas budi baik mereka, sehingga skripsi ini bermanfaat bagi ilmu pengetahuan khususnya pada bidang hukum terlebih kepada penulis sendiri.

Medan. 18 Februari 2017

Penulis

**IVAN SAHAT RAJALI**  
**NPM :128400272**

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>BAB I      PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	9
1.3 Pembatasan Masalah.....	9
1.4 Perumusan Masalah.....	9
1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II     LANDASAN TEORI.....</b>	<b>12</b>
2.1 Uraian Teori.....	12
2.1.1 Pengertian Perjanjian Kerja.....	14
2.1.2 Kewajiban Pengusaha Kepada Pekerja dalam Hubungan Kerja.....	20
2.1.3 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	27
2.1.4 Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja.....	31
2.1.5 Faktor-faktor Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.....	40
2.2 Kerangka Pemikiran.....	45
2.3 Hipotesis.....	45



<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>47</b>
	3.1 Jenis, Sifat, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	47
	3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	49
	3.3 Analisis Data.....	50
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>51</b>
	4.1 Hasil Penelitian.....	51
	4.1.1 Proses Penyelesaian Perselisihan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial.....	51
	4.1.2 Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	60
	4.2 Pembahasan.....	68
	4.2.1 Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Perusahaan Dalam Putusan No. 63/Pdt. Sus-PHI/2016/PN.Mdn.....	68
	4.2.2 Dasar Pertimbangan Hakim Sehingga Lahirnya Putusan Pada Peradilan Hubungan Industrial Medan No. 63/Pdt. Sus-PHI/2016/PN.Mdn.....	72
	4.2.3 Kasus Dan Tanggapan Kasus.....	77
<b>BAB V</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>81</b>
	5.1 Kesimpulan.....	81
	5.2 Saran.....	82

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi yang ditandai dengan kemajuan di berbagai bidang membawa dampak, yang salah satunya yaitu semakin beragamnya kebutuhan manusia. Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, maka seseorang perlu bekerja baik pekerjaan yang dilakukan sendiri atau bekerja pada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut sebagai pekerja atau buruh.

Untuk mengoptimalkan sumber daya manusia, negara perlu memberikan perlindungan di segala bidang bagi semua warga negaranya. Bidang yang mempunyai peranan penting adalah perekonomian dan ketenagakerjaan, tanpa mengesampingkan bidang lain. Di bidang perekonomian, apabila suatu negara mempunyai dasar yang kuat, maka akan banyak investor nasional maupun internasional yang menanamkan modalnya dengan mendirikan perusahaan. Perusahaan tersebut mempunyai peranan yang cukup besar, yaitu untuk memberikan kesempatan kerja bagi para pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan di bidang ketenagakerjaan, sebagaimana tercantum dalam pasal 27 ayat (2) UUD 1945, dinyatakan bahwa negara memberikan jaminan kepada setiap warga negaranya untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Pasal 27 ayat (2) UUD 1945

Sesuai dengan tujuan Negara Republik Indonesia sebagaimana yang tercantum dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, hal tersebut menunjukkan bahwa menjadi tugas bersama untuk mengusahakan agar setiap orang yang mau dan mampu bekerja, mendapatkan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkannya, dan setiap orang yang bekerja mampu memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak bagi si tenaga kerja sendiri maupun keluarganya.<sup>2</sup> Berdasarkan hal diatas, jelas bahwa perekonomian yang ditunjang dengan bidang ketenagakerjaan sangat berpengaruh dalam mewujudkan tujuan negara.

Relasi antara pekerja (termasuk organisasi pekerja) dan pengusaha (termasuk organisasi pengusaha) dalam suatu perusahaan selalu seperti dua sisi mata uang. Dimana ada pekerja maka disitu ada pengusaha. Interaksi keduanya tidak dapat dipisahkan. Dalam konteks yang lebih luas, pekerja dan pengusaha merupakan para pelaku utama di tingkat perusahaan. Merekalah aktor intelektual yang berperan dalam menentukan sukses tidaknya kinerja perusahaan. Relasi diantara keduanya diwujudkan dalam bentuk hubungan kerja yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja.<sup>3</sup>

Secara filosofis, pengusaha dan pekerja mempunyai kepentingan yang sama yaitu kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Pengusaha dalam meningkatkan produktivitas kinerja perusahaannya, tentu membutuhkan jasa dan kinerja positif dari para pekerja. Begitu juga sebaliknya, pekerja juga membutuhkan upah dan insentif dari pengusaha sebagai output dari kerjanya.

---

<sup>2</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hubungan Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010. Hlm 63.

<sup>3</sup> Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet-6, Jakarta: Penerbit Djambatan, 1986. hlm. 53.

Namun demikian, tidak selamanya relasi tersebut berjalan mulus, karena relasi ini cenderung bersifat fluktuatif (sebuah kondisi/keadaan yang tidak stabil). Hal ini disebabkan, bukan hanya karena posisi tawar menawar antara kedua belah pihak (*bargaining position*) yang lemah dari pekerja, tapi juga tidak ada akses informasi yang diperoleh pekerja dalam bingkai transparansi. Sebagai pihak yang lemah, pekerja tentunya menjelma sebagai pihak pesakitan di mata pengusaha. Permasalahan kontrak kerja, pemutusan hubungan kerja (PHK), tidak dibayarnya uang insentif, terlambatnya pembayaran uang pesangon, dan lain sebagainya menjadi potret nyata nan klasik betapa ketidakseimbangan peran terjadi diantara keduanya. Pemutusan Hubungan Kerja yang lebih dikenal dengan istilah PHK merupakan awal dari hilangnya mata pencaharian bagi pekerja/buruh karena kehilangan pekerjaan dan penghasilan. Para pekerja/buruh beserta keluarganya akan merasakan derita akibat PHK tersebut.<sup>4</sup>

Pekerja mempunyai kedudukan sebagai tulang punggung perusahaan, untuk itu hak-hak pekerja harus mendapatkan jaminan pemenuhannya. Untuk mendapatkan hak-haknya, pekerja harus mengikatkan dirinya dengan pengusaha. Suatu ikatan antara pekerja dengan pengusaha yang didasarkan pada kesepakatan itulah yang disebut dengan perjanjian kerja. Dari perjanjian kerja tersebut terbentuk suatu hubungan kerja. Hubungan kerja sebagai bukti bahwa seseorang bekerja pada orang lain atau pada sebuah perusahaan dengan adanya perjanjian kerja yang dibuat secara lisan maupun tertulis yang berisi tentang hak-hak dan kewajiban masing-masing sebagai pengusaha maupun sebagai pekerja.

---

<sup>4</sup><http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/4833> diakses pada tanggal 7 November 2016 pukul 10:30 wib.

Dalam suatu perusahaan, antara pekerja dengan pengusaha harus ada hubungan timbal balik yang saling menguntungkan sesuai dengan apa yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Tetapi dalam praktek masih sering terjadi kesalahpahaman dan mungkin juga kecurangan antara pekerja dengan pengusaha dalam menjalani hak dan kewajibannya, sehingga muncul perselisihan antara pekerja dan pengusaha.

Biasanya, perselisihan berpokok pangkal karena adanya perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijaksanaan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan akan diterima oleh para pekerja namun karena pekerja yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda, maka akibatnya kebijaksanaan yang diberikan oleh pengusaha menjadi tidak sama, buruh yang merasa puas akan tetap bekerja dengan semakin bergairah sedangkan bagi buruh yang bersangkutan atau yang tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun hingga terjadi perselisihan-perselisihan.

Antara pekerja dan pengusaha yang keduanya mempunyai kepentingan yang sama, yaitu bersama-sama ingin meningkatkan taraf hidup dan mengembangkan perusahaan. Situasi harmonis diharapkan mampu mendorong pekerja/buruh dan pengusaha menunaikan hak dan kewajiban secara adil sehingga relasi itu mampu memenuhi dan memajukan kesejahteraan secara dinamis.<sup>5</sup>

Sebagai hubungan hukum, hubungan kerja memiliki potensi konflik. Banyak faktor penyebab terjadinya konflik. Perbedaan kepentingan dan tujuan

---

<sup>5</sup>Juanda Pangaribuan, SH, MH. *Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja*. Jakarta : PT Bumi Intitama Sejahtera: 2000. Hlm. 1.

salah satu faktor klasik pemicu timbulnya konflik adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).<sup>6</sup>

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu hal yang pada beberapa tahun yang lalu merupakan suatu kegiatan yang sangat ditakuti oleh karyawan yang masih aktif bekerja. Hal ini dikarenakan kondisi kehidupan politik yang goyah, kemudian disusul dengan carut marutnya kondisi perekonomian yang berdampak pada banyak industri yang harus gulung tikar, dan tentu saja berdampak pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan sangat tidak terencana. Kondisi inilah yang menyebabkan orang yang bekerja pada waktu itu selalu dibayangi kekhawatiran dan kecemasan, kapan giliran dirinya diberhentikan dari pekerjaan yang menjadi penopang hidup keluarganya.

Dalam kondisi normal, pemutusan hubungan kerja akan menghasilkan sesuatu keadaan yang sangat membahagiakan. Setelah menjalankan tugas dan melakukan peran sesuai dengan tuntutan perusahaan, dan pengabdian kepada organisasi maka tiba saatnya seseorang untuk memperoleh penghargaan yang tinggi atas jerih payah dan usahanya tersebut. Efisiensi yang diberlakukan oleh perusahaan pada dewasa ini, merupakan jawaban atas penambahan posisi-posisi yang tidak perlu di masa lalu, sehingga dilihat secara struktur organisasi, maka terjadi pengelembungan yang sangat besar. Ketika tuntutan efisiensi harus dipenuhi, maka restrukturisasi merupakan jawabannya. Di sini tentu saja terjadi pemangkasan posisi besar-besaran, sehingga PHK masih belum dapat dihindarkan.

---

<sup>6</sup>William Hendricks, *Bagaimana Mengelola Konflik-Petunjuk Praktis Untuk Manajemen Konflik Yang Efektif*, Jakarta : Bumi Aksara, 2008. Hlm. 1.

Ketika perekonomian dunia masih belum adil, dan program efisiensi yang dilakukan oleh para manajer terus digulirkan, maka PHK masih merupakan fenomena yang sangat mencemaskan, dan harus diantisipasi dengan penyediaan lapangan kerja dan pelatihan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat (mantan karyawan).

Sesuai dengan perkembangan pembangunan yang pesat terutama dalam sektor ekonomi terlebih-lebih masuknya investasi modal asing dari berbagai negara maupun dalam negeri serta masuknya teknologi canggih segala aspeknya telah mengakibatkan masalah baru dibidang ketenagakerjaan pada umumnya. Campur tangan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan telah menyebabkan sifat hukum perburuhan/ketenagakerjaan menjadi ganda yakni privat dan publik serta ruang lingkup yang diatur menjadi semakin luas, tidak hanya pada aspek hukum dalam hubungan kerja saja, tetapi meliputi aspek hukum sebelum hubungan kerja (*pra employment*), dan sesudah hubungan kerja (*post employment*).<sup>7</sup>

Kasus PHK yang dilakukan oleh PT. JAKARANA TAMA MEDAN terhadap karyawannya adalah berawal ketika karyawannya yang bernama Nurhasanah dengan jabatan Helper menolak melaksanakan mutasi kerja yang diperintahkan oleh PT. JAKARANA TAMA MEDAN ke PT. JAKARANA TAMA CIAWI, Kabupaten Bogor, Jawa Barat, dengan jabatan baru sebagai Checker Packing.

Dampak PHK ini, sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan dan konflik. Oleh karena itu, mekanisme dan prosedur PHK telah

---

<sup>7</sup>F. X. Djumaldi, Wiwowo Soejono, *perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1987, hlm 94.

diatur sedemikian rupa, agar pekerja/buruh yang di PHK tetap mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak-hak normatifnya sesuai dengan ketentuan.

Keberadaan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 merupakan amanat dari Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang No. 2 Tahun 2004, mengatur hal-hal baru, dimana salah satunya yang terpenting adalah dibentuknya Lembaga Pengadilan Hubungan Industrial.<sup>8</sup>

Sebagai suatu Lembaga Pengadilan Khusus dalam Lingkungan Peradilan Umum maka keberadaan Lembaga Pengadilan Hubungan Industrial dalam prakteknya tentu memiliki kendala dan juga hambatan. Dan berdasarkan keadaan tersebut pada tanggal 3 Agustus 2005 pemerintah mengeluarkan Undang-undang No. 2 Tahun 2005 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti Undang-undang No.1 Tahun 2005 tentang penangguhan mulai berlakunya Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjadi Undang-undang.

Berdasarkan hal diatas membawa angin segar dalam kajian hukum ketenagakerjaan meskipun keberadaan Pengadilan Khusus Hubungan Industrial juga masih dalam kondisi yang perlu di perbaiki. Keadaan-keadaan ini tentunya juga menjadi kendala dalam praktek Pengadilan Hubungan Industrial. Belum lagi masalah perkara hubungan kerja yang menunggak sebelum pembentukan Pengadilan Hubungan Industrial pada panitia perselisihan perburuhan pusat atau

---

<sup>8</sup>www.Dyan Pitaloka "Menyongsong lahirnya Pengadilan Hubungan Industrial", pemantau-pengadilan.com, diakses tanggal 25 November 2016 pukul 11:45 wib.



daerah, tentunya memiliki potensi besar dalam awal-awal berdirinya Pengadilan Hubungan Industrial.<sup>9</sup>

Berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh, dan pengusaha. Proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan proses yang baik bagi pengusaha maupun pekerja, sehingga dari sekian banyak perkara yang masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial, perkara terkait PHK termasuk salah satu perkara yang paling sering ditemui. Pada dasarnya, pengusaha dan pekerja terikat dalam sebuah perjanjian kerja, sehingga ketika pengusaha mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan, maka pengusaha wajib membayar ganti rugi pada pekerja sebesar upahnya sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Permasalahan yang terjadi, misalnya pada penghitungan besaran upah yang berhak diterima oleh karyawan.

Ketentuan mengenai PHK yang terdapat dalam undang-undang No. 13 Tahun 2003, yang telah mengalami beberapa perubahan melalui putusan Mahkamah Konstitusi. Banyak sekali aspek yang perlu diperhatikan dalam proses PHK ini, khususnya oleh para pengusaha, agar tidak sampai melanggar hak pekerja dan terseret dalam kasus di Pengadilan Hubungan Industrial.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Perusahaan (Studi Putusan No. 63/ Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn)”.

---

<sup>9</sup>Ibid. hlm. 3

## 1.2 Identifikasi Masalah

Secara umum permasalahan dalam penelitian ini adalah tentang Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Perusahaan maka berdasarkan latar belakang dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Terhadap Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Perusahaan dalam Putusan No. 63/ Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn.
2. Terhadap Pertimbangan Hakim Sehingga Lahirnya Putusan Pada Peradilan Hubungan Industrial Medan No. 63/ Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn.

## 1.3 Pembatasan Masalah

Disebabkan keterbatasan waktu, dan proses yang panjang dalam hal ini penelitian dilakukan hanya tentang Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Perusahaan dalam Putusan No. 63/ Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn dan Pertimbangan Hakim Sehingga Lahirnya Putusan pada Peradilan Hubungan Industrial Medan No. 63/ Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn.

## 1.4 Perumusan Masalah

Adapun permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Perusahaan dalam Putusan No. 63/ Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn.
2. Apakah Dasar Pertimbangan Hakim Sehingga Lahirnya Putusan Pada Peradilan Hubungan Industrial Medan No. 63/ Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn.

## 1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan secara umum yang hendak di capai dalam penelitian ini adalah sesuai dengan pokok permasalahan yang ada, maka tujuan penulisan skripsi ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Perusahaan dalam Putusan No. 63/ Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn.
2. Untuk mengetahui apakah Dasar Pertimbangan Hakim Sehingga Lahirnya Putusan Pada Peradilan Hubungan Industri Medan No. 63/ Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn.

Manfaat yang diambil dari penelitian yang dilakukan antara lain:

### 1. Manfaat Teoritis

Diharapkan 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 keperdataan khususnya mengenai Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Perusahaan (Studi Putusan No. 63/ Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn).

### 2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai pedoman dan masukan bagi semua pihak terutama masyarakat/ buruh yang bekerja pada perusahaan, agar mengetahui bagaimana akibat hukum pemutusan hubungan kerja (PHK) pada perusahaan dan proses penyelesaiannya di Peradilan Industrial. Sebagai bahan informasi semua pihak yang berkaitan dengan perkembangan ilmu hukum keperdataan.
- b. Sebagai bahan kajian lebih lanjut terhadap kalangan akademisi untuk menambah wawasan dalam bidang hukum keperdataan khususnya

mengenai Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Perusahaan berdasarkan Putusan No. 63/ Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn. Penulis berharap penulisan ini akan dapat membawa manfaat bagi kepentingan bangsa dan negara dan masyarakat luas.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Uraian Teori

Secara umum, teori didefinisikan sebagai seperangkat konsep, asumsi, dan generalisasi, digunakan untuk menjelaskan suatu gejala atau fenomena tertentu. Teori adalah serangkaian bagian atau variabel, definisi, dan dalil yang saling berhubungan yang menghadirkan sebuah pandangan sistematis mengenai fenomena dengan menentukan hubungan antara variabel, dengan maksud menjelaskan fenomena alamiah dengan demikian, teori memiliki tiga fungsi dalam penelitian ilmiah yaitu *explanation*, *prediction*, dan *control* atau pengendalian terhadap suatu gejala.

Berdasarkan proses penelitian, dalam penelitian kualitatif, teori memiliki fungsi untuk memperjelas persoalan, menyusun hipotesis, menyusun instrument dan pembahasan hasil analisis data. Penelitian dengan paradigma kualitatif sebetulnya ialah mencari data untuk dibandingkan dengan teori. Adapun teori yang digunakan dalam penelitian ilmiah ini yaitu :<sup>10</sup>

#### Teori Kepastian Hukum

Kepastian adalah perihal (keadaan) yang pasti, ketentuan atau ketetapan. Hukum secara hakiki harus pasti dan adil. Pasti sebagai pedoman kelakuan dan adil karena pedoman kelakuan itu harus menunjang suatu tatanan yang dinilai wajar. Hanya karena bersifat adil dan dilaksanakan dengan pasti hukum dapat menjalankan fungsinya. Kepastian hukum merupakan pertanyaan yang hanya bisa dijawab secara normatif, bukan sosiologi.

---

<sup>10</sup>Dominikus Rato, *Filsafat Hukum Mencari Memahami dan Memahami Hukum*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, 2010, hlm 59.

Menurut Kelsen, hukum adalah sebuah sistem norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek “seharusnya” atau *das sollen*, dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan. Norma-norma adalah produk dan aksi manusia yang *deliberatif*. Undang-Undang yang berisi aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu dalam bertingkah laku di masyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.<sup>11</sup>

Kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis. Jelas dalam artian tidak menimbulkan keragu-raguan (multi tafsir). Logis dalam artian ia menjadi suatu sistem norma dengan norma lain sehingga tidak berbenturan atau menimbulkan konflik norma. Kepastian hukum menunjuk kepada pemberlakuan hukum yang jelas, tetap, konsisten dan konsekuen yang pelaksanaannya tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang sifatnya subjektif. Kepastian dan keadilan bukanlah sekedar tuntutan moral, melainkan secara faktual mencirikan hukum. Suatu hukum yang tidak pasti dan tidak mau adil bukan sekedar hukum yang buruk.<sup>12</sup>

Menurut Utrecht, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua, berupa

<sup>11</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta, 2008, hlm 158

<sup>12</sup> Cst Kansil, Christine, S.T Kansil, Engelen R, Palandeng dan Godlieb N Mamahit, *Kamus Istilah Hukum*, Jakarta, 2009, Hlm. 385.

keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh negara terhadap individu.<sup>13</sup>

Ajaran kepastian hukum ini berasal dari ajaran Yuridis-Dogmatik yang didasarkan pada aliran pemikiran positivistic di dunia hukum, yang cenderung melihat hukum sebagai sesuatu yang otonom, yang mandiri, karena bagi penganut pemikiran ini, hukum tak lain hanya kumpulan aturan. Bagi penganut aliran ini, tujuan hukum tidak lain dari sekedar menjainin terwujudnya kepastian hukum. Kepastian hukum itu diwujudkan oleh hukum dengan sifatnya yang hanya membuat suatu aturan hukum yang bersifat umum. Sifat umum dari aturan-aturan hukum membuktikan bahwa hukum tidak bertujuan untuk mewujudkan keadilan atau kemanfaatan, melainkan semata-mata untuk kepastian.<sup>14</sup>

### 2.1.1 Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, perjanjian kerja adalah perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri dengan mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.<sup>15</sup>

Pasal 1601a KUH Perdata memberikan pengertian sebagai berikut:

“Perjanjian Perburuhan adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si

---

<sup>13</sup>Riduan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Penerbit Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999, hlm 23.

<sup>14</sup>Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, Penerbit Toko Gunung Agung, Jakarta, 2002, hlm 82-83

<sup>15</sup>Lalu Husni, *Op. Cit*, hlm. 54

majikan untuk sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.<sup>16</sup>

Dalam perumusan pasal 1601 a KUH Perdata kurang lengkap karena disini yang mengakibatkan diri hanyalah buruh, mengakibatkan diri untuk dibawah pimpinan pihak yang lainnya, yaitu majikan (pengusaha). Padahal pada tiap perjanjian yang memiliki dua pihak, yang mengikatkan diri adalah kedua belah pihak yang bersangkutan.

Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal (1) angka 14 memberikan pengertian perjanjian kerja yakni:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban para pihak”.

Wiwoho Soedjono menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara orang perorangan pada suatu pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapat upah.<sup>17</sup> Sedang Lalu Husni menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapat upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.<sup>18</sup>

Apabila ditelaah perjanjian kerja sebagai mana di muat dalam pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Imam Supomo sebagai mana dikutip Saiful Anwar terlihat bahwa ketentuan

---

<sup>16</sup>KUH Perdata pasal 1601 a.

<sup>17</sup>Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 1983, hlm 9.

<sup>18</sup>Lalu Husni, *Hubungan Kerja Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm 51.



tersebut menunjukkan bahwa suatu perjanjian kerja tidak dimintakan bentuk yang tertentu, sehingga dapat dilakukan dengan secara lisan, dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan atau secara tertulis, yaitu surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak.<sup>19</sup> Menurut penjelasan pasal 51 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun dijelaskan pula oleh Saiful Anwar, melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja secara lisan. Untuk memberikan kepastian hukum dalam hubungan kerja sebaiknya perjanjian kerja dibuat secara tertulis.

Pengertian perjanjian kerja diatas melahirkan ciri-ciri perjanjian kerja sebagai berikut:

1. Adanya perjanjian antara pekerja dengan pengusaha.
2. Perjanjian dilakukan secara tertulis maupun tidak tertulis (lisan).
3. Perjanjian dilakukan untuk waktu tertentu dan kewajiban para pihak.
4. Perjanjian memuat syarat-syarat pekerja serta hak dan kewajiban para pihak.

Undang-undang hanya menetapkan jika ada biaya surat dan biaya tambahan lainnya didalam perjanjian kerja maka harus dipikul oleh majikan (pengusaha). Perjanjian adalah penting dibuat secara tertulis, agar masing-masing pihak tahu tentang yang menjadi kewajiban dan haknya. Di dalam praktek banyak kenyataan bahwa perjanjian kerja itu dibuat secara sepihak oleh majikan, sehingga isinya menguntungkan pihak-pihak majikan (pengusaha), dan buruh karena hanya berkeinginan bekerja maka perjanjian yang sedemikian itu biasanya disetujui. Jika

---

<sup>19</sup>Saiful Anwar, *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja Dengan Pengusaha. Pelengkap Hubungan Industrial Syariah*, Penerbit Kelompok Hukum dan Masyarakat Fak. Hukum USU, Medan, 2007, hlm 45.



timbul perselisihan antara dua pihak, maka majikan (pengusaha) dapat berada diatas angin, sementara buruh karena kurang hati-hatinya, maka akan tetap pada pihak yang kalah.

Oleh karena itu, maka peraturan pemerintah dalam membuat kebijakan dasar tentang pembuatan perjanjian kerja ini adalah sangat diperlukan. Untuk menentukan serta membuat kepastian hukum didalam masalah perburuhan ini.

Selain memuat perjanjian kerja sebagaimana dimuat dalam Pasal (1) angka 14, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga ada mengatur tentang perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu, yang merupakan dasar hukum perjanjian kerja secara *outsourcing*.

Hal ini ditemukan dalam pasal 56 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

1. Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas dasar:
  - a. Jangka waktu; atau
  - b. Selesaiya suatu pekerjaan tertentu.

Menurut Pasal 56 ayat (1) dan (2) diatas dapat dimengerti bahwa pengertian kerja untuk waktu tertentu dikenal dalam prakteknya antara lain dilakukan secara *outsourcing*, dimana dalam isi perjanjian tertentu pekerjaan yang diperjanjikan kepada tenaga kerja waktunya terbatas sesuai dengan kesepakatan yang dibuat.

*Outsourcing* adalah sumberdaya atau tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan jasa ketenagakerjaan untuk keperluan perusahaan pengguna tenaga kerja. Kegiatan *outsourcing* dilakukan melalui pemborongan pekerjaan untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi atau di luar kegiatan usaha pokok suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain usaha pelayanan kebersihan, usaha penyediaan makanan bagi pekerja, usaha tenaga pengamanan, jasa penunjang dipertambangan dan perminyakan serta usaha penyediaan angkutan pekerja.<sup>20</sup>

Menyimak perjanjian kerja menurut KUHPerdata seperti tersebut diatas tampak bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah “di bawah perintah pihak lain”, di bawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan antara bawahan dan atasan (*subordinasi*), pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial-ekonomi member perintah kepada pihak pekerja/buruh yang secara sosial-ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.

Pengertian perjanjian kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan lebih umum. Dikatakan lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak

---

<sup>20</sup>Sihat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publising, Jakarta, 2007, hlm. 32.

salah satunya adalah upah disamping hak dan kewajiban lain yang akan dibicarakan secara tersendiri.

Pengertian perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja itu lisan atau tertulis, demikian juga mengenai jangka waktunya ditentukan atau tidak sebagaimana sebelumnya diatur dalam Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja diatas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yakni:<sup>21</sup>

a. Adanya unsur *work* atau pekerjaan

Dalam perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian). pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdata Pasal 1603 a yang berbunyi:

“Si buruh diwajibkan sendiri melakukan pekerjaannya: tak bolehlah ia, selain dengan izin si majikan dalam melakukan pekerjaannya itu digantikan oleh orang ke tiga”.<sup>22</sup>

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

---

<sup>21</sup> Lalu Husni. *Op. Cit*, hlm 56

<sup>22</sup> KUH Perdata, *Op. Cit*. Pasal 1603 a.

b. Adanya Unsur Perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter dan pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien.

c. Adanya Upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktek lapangan di hotel.

### 2.1.2 Kewajiban Pengusaha Kepada Pekerja dalam Hubungan Kerja

Dengan telah terwujudnya hubungan kerja karena adanya perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha, maka akan timbul hak dan kewajiban bagi mereka yang membuatnya (pengusaha dan pekerja/buruh). Hak dan kewajiban ini umumnya adalah melakukan pekerjaan dan membayar upah.

## 1. Melakukan Pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja, pekerjaan merupakan unsur yang terpenting karena pekerjaan merupakan prestasi yang diperjanjikan oleh pekerja/buruh. Tanpa adanya pekerjaan, maka perjanjian kerja tersebut belumlah lengkap karena belum memenuhi persyaratan Pasal 1320 KUHPerdara, sebagai berikut:

- a. Kesepakatan: artinya bahwa pihak yang mengadakan perjanjian (termasuk perjanjian kerja) harus sepakat, setuju, dan seiya sekata tentang apa yang diperjanjikan (objek).
- b. Kecakapan: para pihak yang membuat suatu perjanjian haruslah dikatakan cakap dalam membuat suatu hubungan hukum. Dalam hal ini artinya adalah bahwa para pihak tersebut haruslah “dewasa” dan tidak berada di bawah pengampuan.
- c. Suatu hal tertentu yang diperjanjikan. Dalam hal ini harus ada objek yang diperjanjikan. Dalam perjanjian kerja objek yang diperjanjikan adalah pekerjaan atau bahan yang akan dikerjakan oleh pekerja/buruh.
- d. Sebab yang halal. Artinya pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan hukum, kebiasaan, dan ketertiban umum.

Apa yang dimaksud dengan “pekerjaan” tidak dijumpai dalam UU No. 13 Tahun 2003. Namun, menurut Iman Soepomo bahwa yang dimaksud dengan pekerjaan adalah: *“Perbuatan untuk kepentingan majikan, baik langsung maupun tidak langsung dan bertujuan secara terus-menerus untuk meningkatkan produksi baik jumlah maupun mutu.”*<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Iman Soepomo. *Op. Cit* Hlm 32

Perbuatan untuk kepentingan pengusaha yang akan dikerjakan oleh pekerja/buruh adalah pekerjaan yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja. Jika macam dan jenis pekerjaan tidak dicantumkan, maka yang akan dikerjakan adalah pekerjaan yang biasa dilakukan oleh pekerja/buruh lainnya.

Pekerjaan yang diperjanjikan haruslah dikerjakan sendiri oleh pekerja/buruh tanpa mewakilkannya kepada orang lain. Lebih-lebih kalau pekerjaan itu membutuhkan keahlian khusus, seperti pekerjaan mengelas dan pekerjaan yang membutuhkan keahlian lainnya, maka pekerja/buruh sendiri yang bias mengerjakannya.

Pekerjaan biasa yang tidak membutuhkan keahlian tertentu pada prinsipnya dapat diwakilkan kepada orang lain dengan seizin pengusaha. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 1603 a KUH Perdata yang menyatakan: "Si buruh diwajibkan sendiri melakukan pekerjaannya; tak bolehlah ia, selain dengan izin si majikan dalam melakukan pekerjaannya itu digantikan oleh orang ke tiga."<sup>24</sup>

## 2. Membayar Upah

Membayar upah merupakan kewajiban utama dari seorang pemberi kerja/pengusaha dalam suatu hubungan kerja. Jika kewajiban membayar upah ini tidak ada, hubungan tersebut bukanlah hubungan kerja. Misalnya, sebagai berikut:

- a. Seseorang melakukan sesuatu dalam rangka gotong royong. Adanya makanan dan minuman dalam pelaksanaan gotong royong bukanlah upah.
- b. Mahasiswa atau pelajar melakukan praktik kerja lapangan di suatu perusahaan atau suatu tempat kerja tertentu.

---

<sup>24</sup>KUH Perdata Pasal 1603 a.

c. Balai latihan kerja menugaskan pesertanya untuk *job training* di suatu perusahaan atau suatu tempat kerja tertentu.

Secara teoritis, ada beberapa jenis atau sistem pembayaran upah, diantaranya adalah sebagai berikut.

**a. Sistem Upah Jangka Waktu**

Dengan sistem upah jangka waktu ini pembayaran dilakukan dengan sistem jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan, dan bulanan. Namun demikian, dalam hal-hal tertentu, misalnya untuk perhitungan pembayaran iuran jaminan sosial tenaga kerja, yang selalu menjadi patokan adalah pembayaran upah secara bulanan. Oleh karena itu:

1. Jika upah dibayarkan secara harian, upah sebulan sama dengan upah sehari dikalikan tiga puluh.
2. Jika upah dibayarkan secara borongan atau satuan, upah sebulan dihitung dari upah rata-rata tiga bulan terakhir.
3. Jika pekerjaan tergantung dari keadaan cuaca yang upahnya didasarkan pada upah borongan, upah sebulan dari upah rata-rata dua belas bulan terakhir.

**b. Sistem Pembayaran Borongan**

Sistem upah borongan pada umumnya menggantikan sistem upah jangka waktu jika hasil pekerjaannya tidak memuaskan. Namun demikian, sistem upah borongan ini hanya biasa dipergunakan jika hasil pekerjaannya dapat diukur dengan suatu ukuran tertentu, misalnya diukur dari beratnya, banyaknya, dan sebagainya.



### c. Sistem Upah Pemufakatan

Sistem upah pemufakatan maksudnya adalah suatu sistem pembayaran upah dengan cara memberikan upah kepada pengurus suatu kelompok pekerja tertentu, yang nantinya ketua kelompok ini akan membagikannya kepada para anggota.

Selain kewajiban pengusaha untuk memberikan upah bagi pekerja/buruhnya, kewajiban lain yang tak kalah pentingnya adalah memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh. Perlindungan ini secara umum mencakup hal-hal berikut.

1. Norma Keselamatan Kerja, yang meliputi perlindungan-perlindungan guna menjamin keselamatan pekerja/buruh atas pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan terutama bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja, bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja, dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.
2. Norma Kesehatan Kerja dan *Hygiene* Perusahaan, pada umumnya meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja/buruh, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit. Mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi *hygiene* kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja/buruh untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja/buruh.
3. Norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap pekerja/buruh yang berkaitan dengan waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti kerja

wanita, anak, kesusilaan, ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan lainnya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.

4. Kepada pekerja/buruh yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan/atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.

Dalam *Hukum-Kerja – Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* secara teoritis perlindungan kerja ini dibagi menjadi tiga, yaitu:<sup>25</sup>

1. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan. Tujuannya adalah untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini disebut juga dengan *kesehatan kerja*.
2. Perlindungan teknis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut *keselamatan kerja*.
3. Perlindungan ekonomis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan penghasilan yang cukup kepada

---

<sup>25</sup>Zaeni Asyhadie, *Hukum-Kerja – Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2007, Hlm 78

pekerja/buruh guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan *jaminan sosial*.

Dalam pelaksanaan pembangunan, pekerja/buruh merupakan aset yang sangat besar dan penting artinya, karena pekerja/buruh merupakan “tulang punggung” perusahaan yang menentukan berhasil tidaknya perusahaan tersebut dalam menunjang pembangunan nasional. Oleh karena itu, adalah wajar apabila kepada pekerja/buruh diberikan perlindungan yang layak guna meningkatkan kesejahteraan, keselamatan, dan kenyamanan dalam bekerja. Secara ringkas perlindungan kerja meliputi hal-hal berikut.

1. Perlindungan sosial atau kesehatan kerja, antara lain mencakup:
  - a. Perlindungan kerja bagi anak
  - b. Perlindungan pekerja perempuan
  - c. Waktu kerja dan istirahat (cuti)
  - d. Kerja lembur
2. Perlindungan teknis atau sering disebut Kenyamanan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), antara lain mencakup:
  - a. Ruang lingkup keselamatan kerja
  - b. Syarat-syarat keselamatan kerja:
    - i. Mencegah dari mengurangi kecelakaan kerja
    - ii. Mencegah, mengurangi, dan memadamkan kebakaran
    - iii. Mencegah atau mengurangi bahaya peledakan
    - iv. Memperoleh penerangan yang cukup dan melaksanakan pekerjaan

- v. Mencegah jangan sampai terkena aliran listrik
  - c. Hak dan kewajiban para pihak dalam keselamatan kerja
3. Perlindungan ekonomis, antara lain:
- a. Perlindungan upah;
    - i. Penerapan upah minimum provinsi
    - ii. Tunjangan upah tidak tetap
    - iii. Tunjangan upah tetap
    - iv. Bonus-bonus
  - b. Jaminan sosial tenaga kerja, yang sekarang sudah diatur dalam UU No. 3

Tahun 1992, yang menyangkut empat program pokok, yaitu:

- i. Jaminan kecelakaan kerja
- ii. Jaminan kematian
- iii. Jaminan hari tua
- iv. Jaminan pemeliharaan kesehatan

Perlindungan-perlindungan di atas merupakan jenis-jenis perlindungan yang layak bagi pekerja/buruh guna meningkatkan kesejahteraan, keselamatan, dan kenyamanan dalam bekerja. Semua jenis perlindungan tersebut umumnya merupakan tanggung jawab sepenuhnya dari pengusaha. Tanggung jawab inilah yang disebut *employers liability* yang harus terus diperhatikan agar tidak menjadi sumber perselisihan hubungan industrial.

### 2.1.3 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban

antara pekerja dan perusahaan/majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak.

Jenis Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Manulang H. Sendjun menyebutkan ada empat istilah dalam pemutusan hubungan kerja.<sup>26</sup>

1. *Termination*, yaitu putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja.
2. *Dismissal*, yaitu putusnya hubungan kerja karena tindakan indisipliner (tidak patuh).
3. *Redundancy*, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan perkembangan teknologi.
4. *Retrenchment*, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah ekonomi, masalah pemasaran dan sebagainya sehingga perusahaan tidak dapat/tidak mampu memberikan upah kepada tenaga kerja atau karyawannya.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 158 ayat 1 pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh dengan alasan pekerja atau buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut.

1. Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan.
2. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.

---

<sup>26</sup>Manulang H. Sendjun. *Ketenagakerjaan*. Rineka Cipta. Jakarta. 2004.

3. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja
5. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja
6. Membujuk atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
7. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian perusahaan
8. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya ditempat kerja
9. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.

Setiap alasan PHK diatas mengandung konsekuensi yang berbeda, khususnya mengenai hak para pekerja yang di PHK. Karena PHK, pekerja tersebut harus mendapatkan uang pesangon, uang penggantian hak, dan uang penghargaan masa kerja.

Akan tetapi , walaupun aturan soal PHK dan konsekuensi yang yang harus diterima oleh pekerja dan atau dilakukan oleh pengusaha sudah diatur oleh Undang-Undang tenaga kerja dengan rinci akan tetapi persoalan PHK selalu menjadi perdebatan. Ada pekerja yang menganggap tidak pantas untuk di PHK, ada yang menganggap proses PHK yang dikenakan kepadanya tidak sesuai

dengan prosedur bahkan ada pelaku usaha yang telah melakukan PHK akan tetapi tidak mau membayar uang pesangon atau penggantian hak.

Landasan hukum pemutusan hubungan kerja yaitu:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Berikut beberapa ketentuan mengenai pengaturan pelaksanaan pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan:

1. Lingkup pengaturan pemutusan hubungan kerja (pasal 150)
2. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja (pasal 151 ayat (1)).
3. Bila dengan segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tetap terjadi, wajib dirundingkan (pasal 151 ayat (2)).
4. Bila perundingan benar-benar tidak mencapai kesepakatan, pengusaha hanya dapat mem-PHK setelah adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (pasal 151 ayat (3)).
5. Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis disertai alasannya pada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (pasal 152 ayat (1)).
6. Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja dapat diterima dan diberikan keputusan penetapan pemutusan hubungan kerja bila sudah

dirundingkan dan tidak menghasilkan kesepakatan (pasal 152 ayat (2)) dan ayat (3).

Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan falsafah pemutusan hubungan kerja yang harus menjadi pedoman oleh semua subjek hubungan industrial yaitu pengusaha, buruh/pekerja, serikat buruh/pekerja dan pemerintah. Artinya semua pihak harus berperan aktif untuk menjadi penengah apabila terjadinya pemutusan hubungan kerja.

#### 2.1.4 Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam literatur Hukum Perburuan/Ketenagakerjaan di kenal ada beberapa jenis PHK yaitu:<sup>27</sup>

1. Pemutusan hubungan kerja oleh majikan/pengusaha.
2. Pemutusan hubungan kerja oleh buruh/pekerja.
3. Hubungan kerja putus demi hukum.
4. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.

##### 1. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

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.

---

<sup>27</sup> Manulang S.H, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1998, hlm. 87.



- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja.
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam dan mengintimidasi teman sekerja di lingkungan kerja.
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- g. Dengan ceroboh atau sengaja 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.
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih Pasal 158 ayat 1 Undng-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kesalahan berat dimaksud harus didukung dengan bukti sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh tertangkap tangan;
- b. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
- c. Bukti lain berupa laporan kejadian yang di buat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup>Ibid, hm. 88.

Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan berat dapat memperoleh penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Jika pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:<sup>29</sup>

- a. Untuk 1 (satu) orang tanggungan : 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah.
- b. Untuk 2 (dua) orang tanggungan : 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah.
- c. Untuk 3 (tiga) orang tanggungan : 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah.
- d. Untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih : 50% (lima puluh perseratus) dari upah.

Bantuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 160 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwin terhitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan

---

<sup>29</sup>Ibid, hlm. 89

pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud ini dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Kepada buruh/pekerja yang di PHK karena alasan ini, pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh, uang pesangon sebanyak 1 (satu) kali 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) dan (pasal 163 ayat 1). Tetapi jika 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 ketentuan dalam pasal 156 ayat (4) (pasal 163 ayat 2).

Selain itu pengusaha juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), 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) dan pasal 164 ayat (1). Pengusaha juga 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 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) dan pasal 162 ayat (3). dalam pasal 165 juga disebutkan 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).

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 sesuai ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) dan pasal 167 ayat (1). Namun jika besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun ternyata lebih kecil dari pada jumlah uang pesangon 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 pasal 167 ayat (2). Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun dalam 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 masa ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) pasal 167 ayat (5).

Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri. Kepada pekerja/buruh yang bersangkutan 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. Pemutusan hubungan kerja oleh buruh/pekerja

Buruh/pekerja berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha, karena pada prinsipnya buruh tidak boleh dipaksakan untuk terus-menerus bekerja bilamana ia sendiri tidak menghendaknya. Dengan demikian PHK oleh buruh ini yang aktif untuk meminta diputuskan hubungan kerjanya adalah dari buruh/kerja itu sendiri.

Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:<sup>30</sup>

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh.
- b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

---

<sup>30</sup>Ibid, hlm. 101-102

- c. Tidak membayar upah tepat pada waktunya yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih.
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh.
- e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan, atau
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesesuaian pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud diatas, pekerja mendapat uang pesangon 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). Pekerja atau buruh yang mengalami sakit yang berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan pesangon 2 (dua) kali sesuai ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali sesuai ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (4).

Pekerja/buruh dapat mengakhiri hubungan kerja dengan melakukan pengunduran diri atas kemauan sendiri tanpa perlu meminta penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan kepada buruh /pekerja yang bersangkutan memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4). 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 bersama. Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud diatas 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, atau
- c. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

### 3. Hubungan kerja putus demi hukum

Selain pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, buruh/pekerja, hubungan kerja juga dapat putus/berakhir demi hukum, artinya hubungan kerja tersebut harus putus dengan sendirinya dan kepada buruh/pekerja, pengusaha tidak perlu mendapatkan penetapan PHK dari lembaga yang berwenang sebagaimana diatur dalam pasal 154 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh masili dalam masa percobaan kerja, bila mana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya.
- b. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.

- c. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai ketetapan dalam perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan atau
  - d. Pekerja/buruh meninggal dunia.
4. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan

Yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan ialah pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan perdata biasa atas permintaan yang bersangkutan (majikan/buruh) berdasarkan alasan penting. Dalam Pasal 1603 v KUH Perdata disebutkan tiap pihak (buruh/majikan) setiap waktu, juga sebelum pekerjaan dimulai berwenang berdasarkan alasan penting mengajukan permintaan tertulis kepada pengadilan di tempat kediamannya yang sebenarnya untuk menyatakan perjanjian kerja putus.<sup>31</sup>

Alasan penting adalah disamping alasan mendesak juga karena perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon atau perubahan keadaan di mana pekerjaan yang dilakukan sedemikian rupa sifatnya, sehingga adalah layak untuk memutuskan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengadilan atas permintaan pihak majikan tidak memerlukan izin dari P4D atau P4P (Panitia penyelesaian perselisihan daerah/pusat). Demikian juga halnya dengan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Balai Harta Peninggalan untuk kepentingan majikan yang dinyatakan pailit dan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perwakilan Indonesia di luar negeri untuk kepentingan pengusaha kapal. Terhadap putusan Pengadilan Negeri tersebut tidak ada upaya untuk melawan atau menolaknya, kecuali jika Jaksa Agung memandang perlu

---

<sup>31</sup>KUH perdata. *Op. Cit.* Pasal 1603 v.



untuk mengajukan permintaan kasasi terhadap putusan itu, yang semata-mata demi kepentingan undang-undang.

### 2.1.5. Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja

PHK merupakan singkatan dari Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu suatu tindakan mengakhiri hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha yang disebabkan sesuatu hal dengan cara yang telah diatur dalam undang-undang. Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Jadi PHK adalah upaya terakhir yang dilakukan oleh pengusaha karena suatu keadaan yang tidak bisa dihindarkan. Sebagai buruh kita tidak boleh takut dengan kata Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Yang terpenting dan perlu dipersiapkan adalah pengetahuan kita tentang ketentuan PHK yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003. Sehingga bila suatu hari kita di PHK kita tidak akan ditipu atau dibohongi oleh pengusaha.<sup>32</sup>

Berikut ini faktor-faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja :

#### 1. Karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat

Pasal 158 ayat (1) berbunyi, "Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

---

<sup>32</sup><http://kartonmedia.blogspot.com/2013/05/macam-macam-penyebab-phk-menurut-uu.html>, Diakses tanggal 2 September 2014 pukul 13:00 Wib.

- 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 narkotika, 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,
- j) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Kesalahan berat sebagaimana dimaksud dengan ayat 1 (satu) harus didukung bukti sebagai berikut :

- 1) Pekerja/buruh tertangkap tangan;

- 2) Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan;
- 3) Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

2. Karena ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana  
Pasal 160 ayat (3) menyebutkan, "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan".

Selanjutnya dalam ayat (5) disebutkan "Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja".

3. Karena melakukan pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Pasal 161 ayat (1) menyebutkan, "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."

4. Karena pekerja mengundurkan diri

Pasal 162 ayat (1) menyebutkan, "Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang pengganti hak sesuai ketentuan pasal 156.

5. Karena terjadi perubahan status perusahaan dan buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja.

Pasal 163 ayat (1) menyebutkan, "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.

6. Karena terjadi perubahan status perusahaan dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya.

Kasus ini merupakan kebalikan dari kasus nomor 5 diatas yaitu masalah perubahan status perusahaan, tetapi bedanya disini yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja adalah pengusaha bukan pekerja/buruh.

Pasal 163 ayat (2) menyebutkan, "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.

7. Karena perusahaan tutup akibat mengalami kerugian terus menerus selama 2 (dua) tahun.

Pasal 164 ayat (1) menyebutkan, "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*).

Kerugian perusahaan yang dimaksud ayat 1 (satu) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.

8. Karena Perusahaan melakukan efisiensi.

Pasal 164 ayat (3) menyebutkan, "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.

#### 9. Karena Perusahaan Pailit.

Pasal 165 menyebutkan, “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit.

#### 10. Karena pekerja/buruh meninggal dunia.

Pasal 166 menyebutkan “Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia, kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang.”

#### 11. Karena memasuki usia pensiun.

Pasal 167 ayat (1) menyebutkan, “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun.

#### 12. Karena pekerja/buruh mangkir selama 5 hari berturut-turut.

Pasal 168 ayat (1) menyebutkan, “Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.”

Ayat (2) menyebutkan, “Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud dengan ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk kerja.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam hal kerangka pemikiran akan dikaitkan dengan judul isi skripsi ini yaitu, Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Perusahaan yaitu membahas bagaimana Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Perusahaan dalam Putusan No. 63/ Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn serta Dasar Pertimbangan Hakim Sehingga Lahirnya Putusan pada Peradilan Hubungan Industrial Medan No. 63/ Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn

## 2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau dugaan yang dianggap benar, tetapi masih perlu dibuktikan. Tujuan ini dapat diterima apabila ada cukup data untuk membuktikannya.

Dalam sistem berpikir yang teratur, maka hipotesa sangat perlu dalam melakukan penyidikan suatu penulisan skripsi jika ingin mendapat suatu kebenaran yang hakiki. 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.<sup>33</sup> Dalam hal ini penulis juga akan membuat hipotesis. Adapun hipotesis penulis dalam permasalahan yang dibahas adalah sebagai berikut:

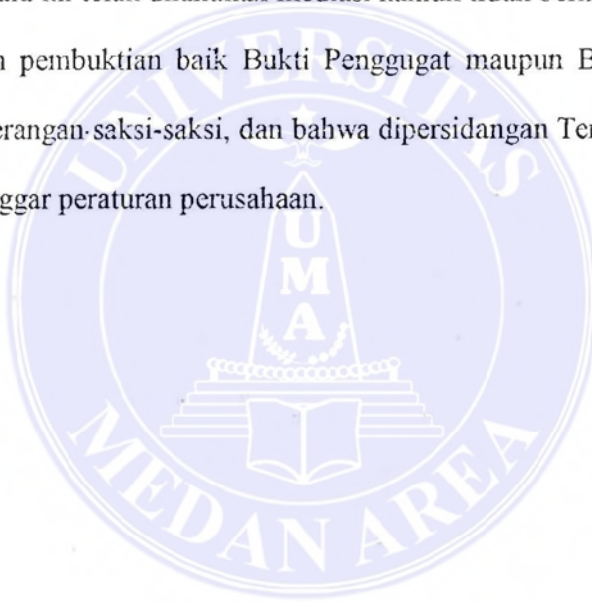
1. Berdasarkan rumusan masalah pertama bahwa Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Perusahaan dalam Putusan No. 63/ Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn adalah bahwa berlandaskan Pasal-pasal dari Undang - undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang

---

<sup>33</sup>Samsul Arifin, "Metode Penulisan Karya Ilmiah dan Penelitian Hukum", Medan Area Universiti Press, 2012, hlm. 38.

Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta peraturan lain yang bersangkutan bahwa telah timbul akibat hukum sesuai yang diputus oleh hakim menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah putus setelah putusan dibacakan, dan menghukum Penggugat untuk membayar hak-hak Tergugat.

2. Berdasarkan rumusan masalah kedua bahwa Dasar Pertimbangan Hakim Sehingga Lahirnya Putusan Pada Peradilan Hubungan Industrial Medan No. 63/ Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn adalah bahwa hakim menimbang dalam perkara ini telah dilakukan mediasi namun tidak berhasil, kemudian berdasarkan pembuktian baik Bukti Penggugat maupun Bukti Tergugat beserta keterangan saksi-saksi, dan bahwa dipersidangan Tergugat terbukti telah melanggar peraturan perusahaan.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

Metode berarti cara yang tepat untuk melakukan sesuatu, sedangkan penelitian berarti suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisa sampai menyusun laporannya.<sup>34</sup> Dengan menggunakan metode, seseorang diharapkan mampu untuk menemukan dan menganalisis masalah tertentu, sehingga dapat mengungkapkan suatu kebenaran, karena metode memberikan pedoman tentang cara bagaimana seorang ilmuwan mempelajari, memahami dan menganalisa permasalahan yang dihadapi.

#### 3.1 Jenis, Sifat, Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 3.1.1 Jenis Penelitian

Adapun jenis data dalam penelitian ini adalah secara yuridis normatif yaitu merupakan data yang diperoleh langsung dari instansi terkait yaitu di Pengadilan Hubungan Industrial Medan di dalam peradilan umum Pengadilan Negeri Medan dan dari bahan perpustakaan.

Data dilihat dari sumbernya meliputi:

##### a. Data Primer

Data primer atau data dasar dalam penelitian ini diperlukan untuk memberi pemahaman secara jelas dan lengkap terhadap data sekunder data mengenai putusan perkara perdata perselisihan hubungan kerja dengan No.63/ Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn, yang diperoleh atau yang bersumber langsung dari instansi terkait yaitu di Pengadilan Hubungan Industrial

---

<sup>34</sup>Cholid Narbuko dan H. Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta : PT Bumi Aksara,2002), hal 1



Medan di dalam peradilan umum Pengadilan Negeri Medan yang merupakan lokasi penelitian.

b. Data sekunder

Dalam penelitian ini data sekunder merupakan data pokok yang diperoleh dari perpustakaan, terhadap berbagai macam bahan bacaan seperti buku-buku, artikel, serta peraturan perundang-undangan yang berlaku, maupun sumber lainnya yang berkaitan dengan masalah dan tujuan penelitian.

### 3.1.2 Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini dianalisis secara kualitatif sehingga diperoleh gambaran yang jelas dengan pokok permasalahan. Dengan analisis kualitatif maka data yang diperoleh dari responden atau informasi menghasilkan data deskriptif analisis sehingga diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.

### 3.1.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pengadilan Hubungan Industrial Medan di dalam peradilan umum Pengadilan Negeri Medan yaitu dengan cara mengambil putusan dengan kasus yang terkait yaitu kasus perselisihan hubungan industrial Putusan No. 63/ Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober 2016 sampai dengan bulan Januari 2017. Ada pun waktu penelitian tersebut yaitu:

No	Perihal Penelitian	Hari Tanggal dan waktu Penelitian	Tempat Dilaksanakanya Penelitian
1.	Pengambilan Putusan	Kamis 27 Oktober 2016 pukul 10:00 Wib s/d pukul 12:00 Wib	Pengadilan Negeri Medan
2.	Melakukan riset	Selasa 10 s/d Jumat 13 Januari 2017 Pukul10:00 Wib s/d pukul 12:00 Wib	Pengadilan Negeri Medan
3.	Pengambilan data terkait Putusan dalam penelitian	Kamis 12 s/d Jumat 13 Januari 2017 Pukul10:00 Wib s/d pukul 12:00 Wib	Pengadilan Negeri Medan
4.	Pengambilan surat telah selesai riset/penelitian	Senin 16 Januari 2017 Pukul10:00 Wib s/d pukul 12:00 Wib	Pengadilan Negeri Medan

Dalam penelitian diatas Penulis menganalisis hasil putusan, pengambilan data pada saat melakukan riset sebagai pembahasan untuk melengkapi penulisan skripsi ini.

### 3.2 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi sebagai berikut:

1. Penelitian keperustakaan (*Library research*). Metode ini dengan melakukan penelitian terhadap berbagai sumber bacaan tertulis dari para sarjana yaitu buku-buku teori tentang hukum, majalah hukum, jurnal-jurnal hukum, dan

juga bahan-bahan kuliah serta peraturan-peraturan tentang hukum keperdataan khususnya tentang perindustrian.

2. Penelitian Lapangan (*field research*) yaitu dengan melakukan studi penelitian langsung ke Pengadilan Hubungan Industrial Medan di dalam peradilan umum Pengadilan Negeri Medan dengan mengambil putusan yang berhubungan dengan judul skripsi yaitu kasus tentang perselisihan hubungan industrial No. 63/ Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn

### 3.3 Analisis Data

Data sekunder dari bahan hukum primer disusun secara sistematis dan kemudian substansinya dianalisis secara deskriptif kualitatif untuk memperoleh gambaran tentang pokok permasalahan.

Sedangkan data-data berupa teori yang diperoleh dikelompokkan sesuai dengan sub-bab pembahasan, selanjutnya dianalisis secara kualitatif sehingga diperoleh gambaran yang jelas dengan pokok permasalahan. Dengan analisis kualitatif maka data yang diperoleh dari responden atau informasi menghasilkan data deskriptif analisis sehingga diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 KESIMPULAN

1. Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Perusahaan dalam Putusan No. 63/ Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn adalah berlandaskan pada Pasal 161 ayat (1), (2), (3), Pasal 156 ayat (2), (3), (4) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta peraturan lain yang bersangkutan bahwa telah timbul akibat hukum sesuai yang diputus oleh hakim menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah berakhir setelah putusan dibacakan, dan menghukum Penggugat untuk membayar hak-hak Tergugat berdasarkan Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara tunai sebesar Rp = Rp 37.480,800,- (Tigapuluh Tujuh Juta Empat ratus Delapan puluh Ribu Delapan Ratus Rupiah).
2. Dasar Pertimbangan Hakim Sehingga Lahirnya Putusan Pada Peradilan Hubungan Industrial Medan No. 63/ Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn adalah dimulai dengan mempertimbangkan surat gugatan yang diajukan oleh pihak penggugat, kemudian Majelis Hakim telah melakukan upaya perdamaian bagi kedua belah pihak melalui proses mediasi, ternyata usaha perdamaian tidak berhasil (gagal). Kemudian berdasarkan pembuktian baik Bukti Penggugat maupun Bukti Tergugat beserta keterangan saksi-saksi, dan dipersidangan Tergugat terbukti telah melanggar pasal 9 dalam peraturan perusahaan dan menolak mutasi.

Maka, sesuai Pasal 161 ayat (1),(2),(3) Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, buruh/pekerja yang diputus hubungan kerjanya oleh pengusaha karena buruh tersebut melakukan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan, buruh/pekerja tersebut tetap memperoleh hak-haknya dari pengusaha. Oleh karena Majelis hakim dalam putusannya menggunakan teori kepastian hukum, tergugat berhak memperoleh hak-haknya yaitu uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan perhitungannya yang tercantum dalam Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4), Undang-undang ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Dan Majelis Hakim menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berakhir sejak putusan dibacakan.

## 5.2 SARAN

1. Dalam hal ini, alangkah baiknya pihak PT. JAKARANA TAMA terlebih dahulu memberikan kepastian mengenai status hukum pekerja/buruh, dan memberikan hak yang seharusnya diterima pekerja sesuai dengan ketentuan Undang-undang yang berlaku, sehingga hak dan kewajiban masing-masing pihak dapat terpenuhi. Dan ketika terjadi perselisihan, adanya komunikasi yang baik dan keterbukaan antara pengusaha dan pekerja, maka besar kemungkinan para pihak dapat menemukan jalan keluar yang tepat.
2. Diperlukan adanya pengawasan pihak pengadilan setelah diputuskannya perkara untuk mengontrol apakah putusan ini memberi pengaruh terhadap masing-masing pihak, baik pihak yang kalah maupun yang menang. Sehingga pengusaha dan buruh memperoleh hak dan kewajibannya.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-buku

- Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, yang telah direvisi Restu Agung, Jakarta, 2008.
- Abdul R. Salim, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan*, Kencana Prenada Media Group. Jakarta, 2005.
- Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, Toko Gunung Agung, Jakarta, 2002.
- Cholid Narbuko dan H. Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta : PT Bumi Aksara, 2002.
- Dominikus Rato, *Filsafat Hukum Mencari dan Memahami Hukum*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, 2010.
- Eggi Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering*, PPMI, Jakarta, 2005.
- F. X. Djumaldi, Wiwowo Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1987.
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet-6, Jakarta: Penerbit Djambatan, 1986.
- Juanda Pangaribuan, *Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja*, Jakarta: PT Bumu Inti tama Sejahtera, 2003.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Pusat Bahasa Edisi Keempat Departemen Pendidikan Nasional, 2008.
- Lalu Husni, *Pengantar Hubungan Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Lalu Husni, *Hubungan Kerja Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.
- Manulang H. Sendjun. *Ketenagakerjaan*. Rineka Cipta, Jakarta, 2004.
- Manulang S.H, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1998.
- M. Nur Rasaid, *Hukum Acara Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta, 2003.

- Payaman. J. Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial*, Jakarta: Penerbit Jala Permata Aksara, 2009.
- Riduan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Penerbit Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999.
- Saiful Anwar, *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja Dengan Pengusaha, Pelengkap Hubungan Industrial Syariah*, Penerbit Kelompok Hukum dan Masyarakat Fak. Hukum USU, Medan, 2007
- Syamsul Arifin, *“Metode Penulisan Karya Ilmiah dan Penelitian Hukum”*, Medan Area University Press, 2012.
- Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta, 2007.
- Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, 2002.
- William Hendricks, *Bagaimana Mengelola Konflik-Petunjuk Praktis Untuk Manajemen Konflik Yang Efektif*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 1983.
- Zaeni Asyhadi, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.
- Zaeni Asyhadie, *Peradilan Hubungan Industrial*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009.

## B. Undang-Undang

Kitab Undang-undang Hukum Perdata

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-undang No. 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman