

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP TENAGA KERJA YANG
DI PHK (PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA)
SECARA SEPIHAK DAN TANPA GANTI
RUGI DARI PERUSAHAAN
(Studi kasus Putusan No. 33/G/2013/PHI.Mdn)**

SKRIPSI

OLEH:

PRA TIWI ULINA GINTING

12 840 0230



BIDANG HUKUM KEPERDATAAN

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2016

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : TINJAUAN YURIDIS TERHADAP TENAGA KERJA YANG DI PHK (PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA) SECARA SEPIHAK DAN TANPA GANTI RUGI DARI PERUSAHAAN (Studi Kasus Putusan No. 33/G/2013/PHLMdn).

Nama Lengkap : PRATIWI ULINA GINTING

NPM : 12 840 0230

Bidang Ilmu : Hukum Keperdataan

Disetujui Oleh:

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

(Hj. ELVI ZAHARA LUBIS, S.H, M.Hum)(ABI JUMROH HARAHAAP, S.H, M.kn)

DEKAN

(Dr. UTARI MAHARANY BARUS, S.H, M.Hum)

Tanggal Lulus : 07 Oktober 2016

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : TINJAUAN YURIDIS TERHADAP TENAGA KERJA YANG DI PHK (PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA) SECARA SEPIHAK DAN TANPA GANTI RUGI DARI PERUSAHAAN (Studi Kasus Putusan No. 33/G/2013/PHI.Mdn).

Nama Lengkap : PRATIWI ULINA GINTING

NPM : 12 840 0230

Bidang Ilmu : Hukum Keperdataan

Menyetujui:
Komisi Pembimbing

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

 (Hj. ELVI ZAHARA LUBIS, S.H, M.Hum)  (ABI JUMROH HARAHAP, S.H, M.kn)

DEKAN




(Dr. UTAKS MAHARANY BARUS, S.H, M.Hum)

Tanggal Lulus : 07 Oktober 2016

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Pratiwi Ulina Ginting

NPM : 128400230

Fakultas : Hukum

Jurusan : Bidang Hukum Keperdataan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Tinjauan Yuridis terhadap Tenaga Kerja yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Secara Sepihak dan Tanpa Ganti Rugi dari Perusahaan (Studi tentang Putusan Perkara Nomor 33/G/2013/PHLMdn) ”** adalah benar karya saya sendiri . kecuali pada bagian-bagian tertentu yang telah saya lakukan dengan tindakan yang sesuai dengan etika keilmuan.

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

Medan, Oktober 2016

PRATIWI ULINA GINTING

128400230

ABSTRAK
“TINJAUAN YURIDIS TERHADAP TENAGA KERJA YANG DI PHK
(PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA) SECARA SEPIHAK DAN TANPA
GANTI RUGI DARI PERUSAHAAN”

(Studi Kasus Putusan No.33/G/2013/PHI.Mdn)

OLEH

PRATIWI ULINA GINTING

NPM: 12.840.0230

BIDANG : HUKUM KEPERDATAAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dengan perusahaan. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan” (di dalam atau diluar hubungan kerja) guna menghasilkan barang-barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Ganti rugi adalah penggantian berupa uang atau barang lain kepada seseorang yang merasa dirugikan karena harta miliknya diambil dan dipakai untuk kepentingan orang banyak.. Kegiatan produksi dan distribusi dilakukan dengan menggabungkan berbagai faktor produksi, yaitu manusia, alam dan modal. Permasalahan penelitian ini adalah? (1) Bagaimana peran lembaga Bipartit dan Tripartit dalam menyelesaikan sengketa PHK? (2) Apa yang menjadi pertimbangan Hakim dalam memutuskan sengketa PHK sepihak dan tanpa ganti rugi dari perusahaan? (3) Apa yang menjadi kendala dan hambatan dalam proses hukum PHI (Pengadilan Hubungan Industrial)? Jenis penelitian pada penulisan skripsi ini adalah normatif yang semata-mata digunakan untuk memperoleh data-data yang lengkap sebagai dasar penulisan karya ilmiah ini adalah Penelitian Normatif (Studi Kepustakaan). Hasil penelitian dan pembahasan menjelaskan bahwa mengenai Peran lembaga bipartit dan tripartit dalam menyelesaikan sengketa PHK yaitu penggugat telah berupaya menyelesaikan perkara aquo secara musyawarah kekeluargaan (bipartit), akan tetapi gagal mencapai kesepakatan dikarenakan tergugat tetap pada pendiriannya, maka penggugat melimpahkan perkara aquo ke Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang. Bahwa mengenai Pertimbangan Hakim terhadap tenaga kerja yang di PHK secara sepihak dan tanpa ganti rugi dari perusahaan yaitu mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian, dan menghukum tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang pengganti perumahan dan perobatan dan upah proses kepada penggugat, dan mengenai kendala dan hambatan dalam proses hukum PHI adalah Penyebab utama sulitnya mewujudkan keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah Aturan hukum yang mengatur hubungan industrial masih mempunyai beberapa unsur kelemahan

Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Tenaga Kerja, Ganti Rugi

ABSTRACT
"JURIDICAL REVIEW OF LABOR IN LAYOFFS (TERMINATION OF EMPLOYMENT) UNILATERALLY AND WITHOUT COMPENSATION OF THE COMPANY"

(Case Study Decision 33 / G / 2013 / PHI.Mdn)

BY

PRATIWI ULINA GINTING

NPM: 12.840.0230

FIELD: CIVIL LAW

Termination (PHK) is the termination of employment for a particular issue that resulted in termination of rights and obligations between the company's employees or laborers. Labor is any person who can do the job "(inside or outside the employment relationship) in order to produce goods or services to meet community needs. Compensation is reimbursed in the form of money or other property to a person who feels aggrieved because his property was taken and used for the benefit of the crowd activities of production and distribution is done by combining various factors of production, namely the human, natural and capital. The research problem is? (1) How is the role of bipartite and tripartite institutions in resolving disputes layoffs? (2) What are the considerations in deciding disputes layoffs judge unilaterally and without compensation from the company? (3) What are the obstacles and barriers in the legal process PHI (Industrial Relations Court)? This type of research in this thesis is normative solely used to obtain complete data as the basis of scientific writings are normative research (literature study). The results of research and discussion to explain that the role of institutions bipartite and tripartite dispute resolution layoffs that the plaintiff has sought to resolve the matter quo deliberation kinship (bipartite), but failed to reach an agreement because the defendant remains at its founding, the plaintiff bestow case a quo to the Department of Labor and Transmigration Deli Serdang. That the consideration of Judges of the workforce laid off unilaterally and without compensation from the company that is in favor of the plaintiff for the most part, and punish the defendant to pay the severance, gratuity, money replacement housing and perobatan and wages of the process to the claimant, and the obstacles and barriers in the legal process PHI is a primary cause of the difficulty of realizing justice in resolving industrial disputes are legal rules governing industrial relations still have some elements of weakness

Keywords: Work Termination, Labor, Compesation

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada ALLAH SWT Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan limpahan Rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“TINJAUAN YURIDIS TERHADAP TENAGA KERJA YANG DI PHK (PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA) SECARA SEPIHAK DAN TANPA GANTI RUGI DARI PERUSAHAAN” (Studi Kasus Putusan No. 33/G/2013/PHI.Mdn)**, yang disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan Pendidikan Ilmu Hukum pada Universitas Medan Area. Dalam penyusunan skripsi ini Penulis telah menerima banyak bimbingan dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung sebagai motivasi terhadap penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan dalam penyajiannya karena kemampuan yang masih terbatas. Penulis dengan rendah hati akan menerima saran-saran dan petunjuk yang bersifat membangun yang ditujukan untuk lebih menyempurnakan skripsi ini.

Selama kuliah di Fakultas Hukum Universitas Medan Area dan menyusun Skripsi ini, penulis banyak memperoleh pendidikan, bimbingan dan bantuan baik secara moril maupun materil dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini tidak lupa dengan hati yang tulus penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada :

1. Yang teristimewa kedua orang tua tercinta Ayah **Sinar Harapenta Ginting** dan Ibu **Siti Dairinah Sinamo**, yang telah sepenuh hati

mengasuh, mendidik, membimbing penulis serta memberikan doa restunya sehingga penulis berhasil menyelesaikan pendidikan hingga keperguruan tinggi. Semoga kasih sayang mereka tetap menyertai penulis dalam setiap perjalanan kehidupan penulis.

2. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Ibu Dr. Utary Maharani Barus, SH, M.Hum selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
4. Ibu Anggreni Atmei Lubis, SH, M.Hum selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
5. Bapak Ridho Mubarak, SH, MH, selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Hukum Universitas Medan Area
6. Bapak Zaini Munawir, SH, M. Hum selaku Ketua Bidang Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Medan Area sekaligus sebagai sekretaris dalam penulisan skripsi ini yang telah banyak memberikan saran dan dorongan hingga terselesaikannya penulisan skripsi.
7. Ibu Hj. Elvi Zahara Lubis S.H , M.Hum. Selaku Dosen Pembimbing I penulis yang telah banyak memberikan saran, bimbingan dan pengarahan dengan penuh perhatian hingga skripsi ini selesai.
8. Bapak Abi Jumroh Harahap S.H. Mkn. Selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan saran, bimbingan dan pengarahan dengan penuh perhatian hingga skripsi ini selesai.

9. Abang saya **Eben Ginting** adik **Nirwana Ginting**, **Ririn Ginting** yang telah menyemangati, memberikan bantuan dukungan, dan doa kepada Penulis.
10. Teman dekat saya **Faisal Tanjung** yang telah mendukung yang tak pernah lelah memberikan semangat, setia mendampingi disaat suka dan duka, setia mendengarkan keluh kesah selama penulisan skripsi ini, dan banyak lagi yang tak mampu ku tuliskan satu persatu, terimakasih untuk pengertian dan perhatianmu.
11. Teman-teman Stambuk 2012 se-Almamater di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

Demikianlah, atas segala budi baik semua pihak sekali lagi saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya. Semoga kiranya mendapat ridho dari ALLAH SWT dan semoga ilmu pengetahuan yang dipelajari penulis selama masa perkuliahan dapat berguna untuk kemaslahatan dan kemajuan Agama , Bangsa dan Negara.

Medan, Oktober 2016

Hormat Saya Penulis,

PRATIWI ULINA GINTING
NPM : 12.840.0230

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	11
1.3. Pembatasan Masalah.....	11
1.4. Perumusan Masalah	12
1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian	12
BAB II LANDASAN TEORI.....	15
2.1. Uraian teori	15
2.1.1. Pengertian Tenaga Kerja.....	15
2.1.2. Pengertian Perusahaan	16
2.1.3. Hubungan Kerja.....	19
2.1.4. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja	23
2.1.5. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja	25
2.1.6. Dampak terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.....	29
2.1.7. Pengaturan Tentang Lembaga Bipartit dan Tripartit	31
2.2. Kerangka Pemikiran.....	33
2.3. Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	39
3.1. Jenis, Sifat, Lokasi Dan Waktu Penelitian	39
3.1.1. Jenis Penelitian	39
3.1.2. Sifat Penelitian.....	39
3.1.3. Lokasi Penelitian	40
3.1.4. Waktu Penelitian.....	40

3.2. Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.3. Analisis Data	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1. Hasil Penelitian	43
4.1.1. Tanggapan Kasus.....	44
4.2. Pembahasan.....	45
4.2.1. Peran Lembaga Bipartit dan Tripartit Dalam Menyelesaikan Sengketa PHK	45
4.2.2. Pertimbangan Hakim Dalam Memutuskan Sengketa PHK dalam memutuskan sengketa PHK.....	49
4.2.3. Kendala Dan Hambatan Dalam Proses Hukum PHI (Pengadilan Hubungan Industrial)	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	68
5.1. Kesimpulan	68
5.2. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR LAMPIRAN	
Surat Pengantar Riset dari Universitas Medan Area	
Surat Balasan dari Pengadilan Negeri Medan	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, sedangkan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹

Tenaga kerja merupakan salah satu dari faktor-faktor produksi yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dalam kegiatan produksi tenaga kerja merupakan input yang terpenting selain bahan baku dan juga modal. Di beberapa negara, tenaga kerja juga dijadikan aset terpenting karena memberikan pemasukan kepada negara yang bersangkutan. Sangat beruntung sekali bagi negara-negara yang memiliki jumlah penduduk yang besar, karena negara tersebut pasti memiliki jumlah tenaga kerja yang besar pula. Negara-negara yang seperti inilah merupakan salah satu incaran dari perusahaan-perusahaan asing untuk menanamkan investasinya. Upah tenaga kerja yang sangat murah semakin mendukung lancarnya investasi masuk ke Negara tersebut. Para investor beranggapan bahwa apabila upah buruh dapat ditekan maka dapat mengurangi biaya produksi perusahaan. Sehingga pendapatan perusahaan jauh lebih besar di negara itu dibandingkan apabila perusahaan tersebut menanamkan investasi di negaranya sendiri.

¹Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, LN No. 39, TLN No.4279, Pasal 1 angka 2.

Dalam konteks pembangunan, pandangan terhadap penduduk ini menjadi terpecah dua ada yang mengatakan penduduk yang besar akan menghambat pembangunan serta menjadi beban pembangunan dan sebagian ahli mengatakan penduduk dianggap sebagai pemicu pembangunan. Oleh sebab itu, tidak selamanya negara yang memiliki jumlah penduduk yang besar itu menguntungkan.

Tenaga kerja merupakan bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.²

Era globalisasi seperti sekarang ini, permasalahan tentang sumber daya manusia (tenaga kerja) dalam suatu perusahaan menuntut untuk lebih diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu perusahaan serta sebesar apapun modal yang diputar perusahaan, tenaga kerja

²Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Ed. 1, Cet. 2, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 6.

tetap merupakan aset yang paling utama dalam kehidupan perusahaan karna tanpa adanya karyawan maka peralatan dan modal tidak mungkin akan dapat di pergunakan secara maksimal.

Tenaga kerja merupakan sebagai salah satu elemen utama dalam suatu sistem kerja, sehingga tenaga kerja masih sangat di butuhkan oleh setiap perusahaan. Salah satu permasalahan yang sedang marak saat ini adalah dampak krisis moneter yang terjadi pada tahun 1998 masih dapat dirasakan sampai saat ini yang mengakibatkan banyak perusahaan perusahaan yang tidak mampu bertahan dan berimbas kepada tenaga kerja dampak yang terjadi terhadap tenaga kerja adalah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan sangat tidak terencana. Masalah PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari kalangan buruh/pekerja karena dengan PHK buruh/pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah), dengan segala upaya harus diusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja Pasal 151 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.³

Segala upaya yang dimaksudkan dalam Pasal 151 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan memiliki arti bahwa setiap kegiatan yang positif yang secara prinsip menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, seperti antara lain melakukan pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh. Sehingga dan oleh karenanya upaya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja adalah merupakan upaya tindakan terakhir yang dapat dilakukan pengusaha. Bila segala upaya pencegahan telah gagal, baru pemutusan hubungan kerja boleh dilakukan.

Akibat krisis ekonomi yang melanda Indonesia yang dampaknya masih dapat dirasakan sampai saat ini dan mengakibatkan banyaknya Perusahaan yang melakukan restrukturisasi dan diikuti oleh meningkatnya pemutusan hubungan

³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. 11, PT. RajaGrafindo, Jakarta, 2012, hlm. 195.

kerja (PHK) sepihak yang dilakukan oleh perusahaan. Untuk mengatasinya, banyak dari penduduk di negara-negara dunia ketika memilih berprofesi di sektor apa saja salah satunya adalah sebagai tenaga kerja (buruh), dikarenakan sulitnya dalam mencari lapangan pekerjaan yang layak guna memenuhi kebutuhan hidup tanpa memerlukan pendidikan yang tinggi. Dengan demikian kesenjangan sosial dan perlakuan tidak adil terhadap tenaga kerja akan senantiasa membayangi para tenaga kerja.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Untuk itu, pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana yang dituangkan dalam TAP MPR Nomor XVII/MPR/1998 harus diwujudkan. Dalam bidang ketenagakerjaan, Ketetapan MPR ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja.

Penegakan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia

untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan. Beberapa peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku selama ini, termasuk sebagian yang merupakan produk kolonial, menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia.⁴

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan masalah yang kompleks, karena mempunyai hubungan dengan masalah ekonomi maupun psikologi bagi tenaga kerja yang terkena dampak PHK. Masalah ekonomi karena PHK akan menyebabkan hilangnya pendapatan yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja sebelum terjadinya PHK, tentu ini akan menjadi sebuah permasalahan baru bagi tenaga kerja tersebut, mengingat banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi dengan semakin meningkatnya harga kebutuhan pokok yang nantinya sangat berat dilewati oleh pekerja/buruh tersebut apabila ia sudah tidak menerima pendapatan/penghasilan, sedangkan masalah psikologi yang berkaitan dengan

⁴Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Pasal 27 (2) dan 33 (1).

hilangnya status seseorang. Dalam skala yang lebih luas, dapat merambat kedalam masalah pengangguran dan kriminalitas. Pengangguran yang semakin tinggi ditambah dengan meningkatnya jumlah kriminalitas di Indonesia tentunya berdampak buruk bagi Negara kita.

Untuk itu sangatlah diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Secara sosial ekonomis kedudukan buruh adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain dari itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja, mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah dari pada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya. Perlindungan hukum menurut Philipus, yakni:

“Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.”

Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Disebutkan oleh Zainal Asikin, yaitu:

“Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak

dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.”

Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Imam Soepomo meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu⁵:

1. Bidang pengerahan/penempatan kerja;

Bidang pengerahan/penempatan kerja, adalah perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalani kerja. Masa ini sering disebut dengan masa pra penempatan atau pengerahan.

2. Bidang hubungan kerja;

Bidang hubungan kerja, yaitu masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja tetap.

3. Bidang kesehatan kerja;

Bidang kesehatan kerja, adalah selama menjalani hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan atas kesehatannya. Apakah lingkungan kerjanya dapat menjamin kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu yang relatif lama.

4. Bidang keamanan kerja;

Bidang keamanan kerja, adalah adanya perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat yang dipergunakan oleh pekerja. Dalam waktu relatif singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja. Dalam

⁵Soepomo dan Iman. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Djambatan, Jakarta, 1975, hlm. 23.

hal ini negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi pekerja.

5. Bidang jaminan sosial buruh.

Bidang jaminan sosial buruh merupakan bagian terakhir dalam bidang jaminan sosial bagi tenaga kerja. Dengan telah diundangkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pada tahun 1992, maka besarnya kompensasi dan batas maksimal yang diakui oleh PT Jamsostek dapat dikatakan cukup. Untuk saat ini kompensasi ataupun batas maksimal upah yang diakui untuk pembayaran premi jamsostek sudah saatnya dilakukan revisi penyesuaian⁶.

Dampak PHK yang sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan, maka mekanisme prosedur PHK diatur sedemikian rupa agar pekerja/buruh mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak-haknya sesuai dengan ketentuan yang mengatur mengenai masalah PHK seperti peraturan perundang-undangan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan pekerja tersebut dalam Bahasa Belanda disebut *arbeidsbescherming*. Maksud dan tujuan perlindungan buruh atau perlindungan pekerja adalah agar pekerja dapat dilindungi dari perlakuan pemeerasan oleh pihak pengusaha. Pemerintah sangat menaruh perhatian terhadap masalah perlindungan pekerja/buruh karena pada umumnya posisi pekerja masih lemah, sehingga perlindungan kerja dan keselamatan kerja akan dapat mewujudkan terpeliharanya kesejahteraan, kesehatan, kedisiplinan pekerja yang berada di bawah pimpinan pengusaha.

⁶Indonesia, *Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja*

Seperti dalam kasus yang akan penulis jadikan sebagai objek analisis dimana hal ini tercermin dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 33/G/2013/PHI.Mdndimana posisi pekerja/buruh yang cenderung tidak memiliki *power* atau kekuatan, apabila berhadapan dengan pengusaha yang memiliki kekuatan tentunya pekerja/buruh tidak dapat berbuat banyak apabila pengusaha melakukan PHK yang akan berdampak buruk pada pekerja/buruh tersebut. PHK sepihak pun biasanya dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang tidak mencapai kesepakatan dengan pengusaha, apabila dengan cara *bipartit* (penyelesaian dengan cara musyawarah antara pekerja dan pengusaha) tidak berhasil, maka upaya terakhir yang dapat dilakukan pengusaha yaitu melalui proses hukum, dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

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

Hubungan kerja industrial antara pengusaha dengan pekerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan perselisihan hak serta kepentingan karena kebuntuan komunikasi yang bersifat mendasar mengenai kewajiban, hak dan tanggung jawab.

Hukum ketenagakerjaan dibangun untuk menciptakan ketertiban, kepastian hukum dan keadilan bagi masyarakat industri. Hal ini tidak terlepas dari

teori hukum sebagai konsep hukum positif. Hal ini berdasarkan anggapan bahwa hukum sebagai kaidah berfungsi mengatur tingkah laku manusia kearah yang dikehendaki pembaruan berjalan sesuai dengan yang dicita-citakan.

Dalam setiap perselisihan-perselisihan atau kesalahpahaman yang terjadi biasanya dipicu oleh kurangnya komunikasi antara pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha. Pihak pekerja/buruh diposisikan sebagai pihak yang membutuhkan karena atas dasar itu posisi pekerja/buruh dapat dikategorikan sebagai posisi yang lemah dan rentan atas penyimpangan-penyimpangan dalam setiap peraturan-peraturan yang terkadang tidak memihak pihak pekerja/buruh.

Dalam hal ini dikaitkan dalam kasus berdasarkan putusan No.33/G/2013/PHI.Mdn yang mana penggugat bernama Agustian Handoko mantan karyawan perusahaan PT. Cahaya Bintang Selatan dalam hal ini menggugat PT. Cahaya Bintang Selatan disebut sebagai terggugat.

Dalam kasus sengketa hubungan ketenagakerjaan ini penggugat dulunya adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan PT. Cahaya Bintang Selatan sebagai langsir barang. Agustian Handoko masa kerjanya selama 3,6 (tiga tahun enam bulan) dan memperoleh upah sebesar Rp. 1.125.000,- (satu juta seratus dua puluh lima ribu rupiah), dan pada saat ini upah yang dibayarkan oleh terggugat kepada para penggugat termasuk kepada seluruh pekerja yang ada di perusahaan terggugat. Dalam hal ini penggugat bekerja dengan baik, ulet, dan penuh tanggung jawab terbukti penggugat telah memiliki masa kerja yang cukup lama dan tidak pernah mendapat surat peringatan. Tanpa alasan yang jelas terggugat menyuruh penggugat melalui personalia untuk mengundurkan diri dari perusaan dengan tawaran akan diberikan kompensasi sebesar Rp. 15.000.000(lima belas juta

rupiah) tetapi penggugat menolak tawaran tergugat tersebut karena penggugat masih berkeinginan tetap bekerja, akan tetapi tergugat tidak bersedia memperkerjakan penggugat dan tidak pula membayar upah penggugat.

Berdasarkan dengan apa yang penulis uraikan dalam latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Tinjauan yuridis terhadap tenaga kerja yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) secara sepihak dan tanpa ganti rugi dari perusahaan (studi tentang putusan perkara Nomor 33/G/2013/PHI.Mdn) ”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah sejauh mengenai penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Peran lembaga Bipartit dan Tripartit dalam menyelesaikan sengketa PHK.
2. Pertimbangan Hakim dalam memutuskan sengketa PHK sepihak dan tanpa ganti rugi dari perusahaan.
3. Kendala dan hambatan dalam proses hukum PHI (Pengadilan Hubungan Industrial).

1.3 Pembatasan Masalah

Adapun pembatasan masalah di dalam penulisan skripsi ini yang bertujuan agar tidak terjadinya perluasan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu sejauh mengenai pertimbangan Hakim, peran lembaga Bipartit dan Tripartit dalam menyelesaikan sengketa PHK dan kendala dalam proses hukum PHI.

1.4 Perumusan Masalah

Adapun yang menjadi perumusan masalah dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran lembaga Bipartit dan Tripartit dalam menyelesaikan sengketa PHK?
2. Apa yang menjadi pertimbangan hukum bagi hakim dalam memutuskan sengketa PHK sepihak dan tanpa ganti rugi dari perusahaan.
3. Apa yang menjadi kendala dan hambatan dalam proses hukum PHI (Pengadilan Hubungan Industrial).

1.5 Tujuan dan Manfaat penelitian

Ketika melakukan sebuah penelitian maka pada umumnya terdapat suatu tujuan dan manfaat penelitian, sama halnya dalam penulisan skripsi ini juga mempunyai suatu tujuan dan manfaat yang ingin dicapai di dalam pembahasan.

Adapun uraian dan manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1.5.1 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan penulisan skripsi ini adapun tujuannya adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana peran lembaga Bipartit dan Tripartit dalam menyelesaikan sengketa PHK.
2. Untuk mengetahui pertimbangan hakim dalam memutuskan sengketa PHK sepihak dan tanpa ganti rugi dari perusahaan.
3. Untuk mengetahui apa yang menjadi kendala dan hambatan dalam proses hukum PHI (Peradilan Hubungan Industrial)

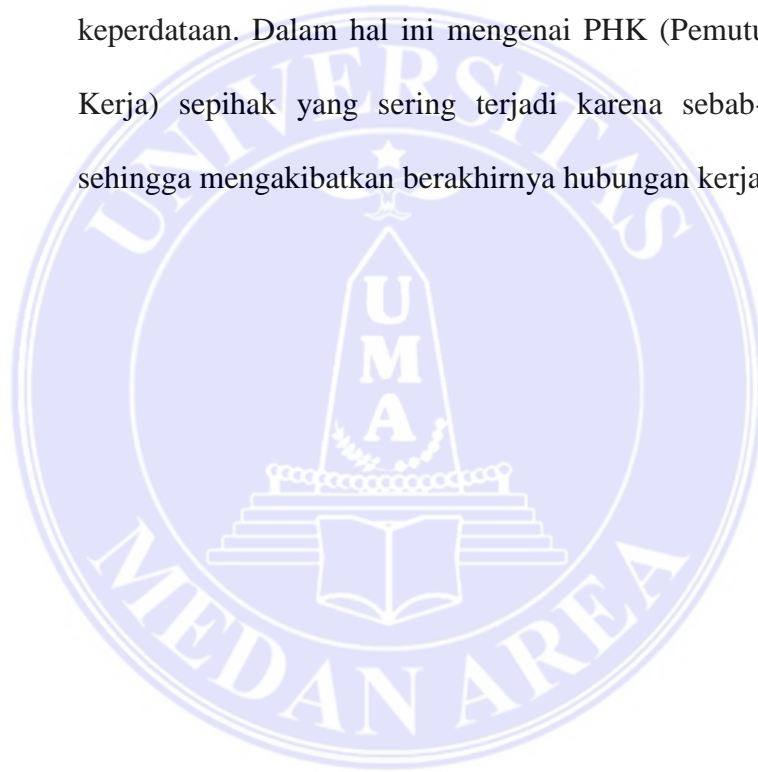
1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat terhadap penulisan penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis
 - a. Memberikan sumbangan pemikiran dalam perkembangan ilmu hukum, khususnya yang berkaitan dengan masalah PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) secara sepihak dan tanpa ganti rugi dari perusahaan.
 - b. Sebagai bahan informasi dan referensi bagi semua pihak, terkhususnya kepada se-almamater penulis yaitu Fakultas Hukum UNIVERSITAS MEDAN AREA tentang kebijakan hukum perdata dalam menanggulangi terjadinya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) sepihak dan tanpa ganti rugi dari perusahaan.

2. Secara praktis

- a. Sebagai pedoman dan masukan bagi semua pihak dan terutama masyarakat agar lebih mengetahui pengaturan tentang PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) sepihak yang sering dilakukan oleh perusahaan.
- b. Sebagai bahan informasi semua pihak yang berkaitan dengan kalangan akademis untuk menambah wawasan dalam bidang hukum keperdataan. Dalam hal ini mengenai PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) sepihak yang sering terjadi karena sebab-sebab tertentu sehingga mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teori

2.1.1. Pengertian Tenaga Kerja

Manusia yang mau bekerja terutama yang telah mencapai usia kerja, adalah manusia yang tahu akan tanggung jawab bagi kelangsungan dan perkembangan hidupnya, bukan sekedar mencari nafkah, melainkan harus pula di dasari itikad baik bahwa dengan jasa-jasa yang telah di jualnya itu dapat pula merupakan sumbangan untuk turut melancarkan usaha dan kegiatan dalam pengembangan masyarakat.

Pemberi pekerjaan dan yang di beri pekerjaan di tanah air kita sudah seharusnya memiliki makna bekerja seperti diatas karena pada hakikatnya masing-masing melakukan pekerjaan yang tidak hanya untuk mengutamakan kepentingan pribadi melainkan juga demi tercapainya kehidupan dalam masyarakat yang serba berkembang dan tercukupi segala kebutuhannya.

Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah “tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan” (di dalam atau diluar hubungan kerja) guna menghasilkan barang-barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, jadi disini terkandung arti yang luas.⁷ Mereka yang telah bekerja pada instansi-instansi pemerintah terkait oleh Undang-Undang Kepegawaian, sedang mereka yang telah bekerja pada perusahaan-perusahaan terikat dan atau

⁷Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja, Pasal 1.

dilindungi oleh Undang-Undang Perburuhan atau yang lazim disebut hukum perburuhan. Undang-undang atau hukum perburuhan berlaku di setiap perusahaan. Di setiap perusahaan yang menampung atau memperkerjakan para tenaga kerja.⁸

2.1.2. Pengertian Perusahaan

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pada dasarnya manusia itu aktif dalam kehidupannya. Ia tidak tinggal diam berpangku tangan, melainkan ada saja sesuatu yang dapat dikerjakan baik berupa gagasannya maupun karya nyata. Sesuatu yang dikerjakan itu pada umumnya berhubungan dengan perbuatan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Perbuatan inilah yang dinamakan berusaha.

Di dalam berusaha tidak dibatasi, sepanjang usahanya positif, tidak mengganggu orang lain,serta dapat berguna bagi masyarakat. Terlebih lagi usahanya dapat ikut serta dalam memberikan kemakmuran bangsa dan negara. Dalam rangka untuk mewujudkan usahanya, orang bebas menentukan langkah-langkah yang harus dilakukan antara lain tentang jenis usahanya, lembaga usahanya, pemodalannya, manajemennya, dan sebagainya.

Apa yang dibicarakan tadi tidak lebih dari membicarakan suatu perusahaan. Berbicara tentang perusahaan tempatnya adalah ruang lingkup bidang hukum dagang. Dasar hukum yang menyangkut perusahaan selain Kitab Undang-Undang Hukum

⁸Kertasapoetra.G, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Bina Aksara, Jakarta, 1988, hlm. 17.

Dagang (KUHD), juga Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Dalam perkembangannya di Negara kita terdapat Undang-Undang No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Undang-Undang No. 19 Tahun 2003 tentang Badan Hukum Milik Negara.

Dalam pengertian sehari-hari banyak orang mengartikan perusahaan sebagai sebuah lembaga yang berhubungan dengan perdagangan, misalnya perusahaan roti, perusahaan rokok, perusahaan sepatu dan lain sebagainya. Ada pula yang mengartikan perusahaan sebagai menjalankan kegiatannya yang tujuannya mencari keuntungan selanjutnya bagaimana pengertian perusahaan menurut hukum, akan dibahas sebagaimana dibawah ini.

Pada awalnya istilah perusahaan di dalam KUHD (Stb. 1847-23) tidak ada dan yang dikenal waktu itu adalah pedagang sebagaimana diatur dalam Pasal 2 sampai Pasal 5. Dalam perkembangannya terjadi perubahan KUHD pada tanggal 17 juli 1938 dengan Stb. 1938-276 istilah pedagang diganti dengan perusahaan. Namun mengenai pengertian perusahaan ternyata di dalam KUHD sendiri tidak memberikan pengertiannya.

Sehubungan dengan hal ini Purwosutjipto mengatakan, bahwa ketiadaan penafsiran secara resmi dalam KUHD memang disengaja oleh pembentuk undang-undang, agar pengertian perusahaan dapat berkembang baik sesuai dengan gerak langkah dalam lalu lintas perusahaan sendiri. Oleh karena tidak ada pengertiannya. Maka selanjutnya diserahkan kepada ilmu pengetahuan dan yurisprudensi.

Menurut Molengraaft yang memandang pengertian perusahaan dari sudut ekonomi, bahwa perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus bertindak keluar

untuk memperoleh penghasilan dengan memperniagakan atau menyerahkan barang-barang atau mengadakan perjanjian-perjanjian perniagaan.

Jadi harus ada unsur-unsur terus-menerus atau tidak terputus-putus (*Regelmatic*), secara terang-terangan(*openlijk*), karena berhubungan dengan pihak-pihak ketiga(*optreden naar buit*), dalam kualitas tertentu(*in zekere kwaliteit*), karena kita dalam memperniagakan, menyerahkan barang-barang, mengadakan perjanjian-perjanjian perniagaan tersebut harus berniat memperoleh laba (*winstoogmerk*).

Dengan melihat unsur-unsur tersebut, maka suatu perusahaan itu menjalankan kegiatannya harus berlangsung dalam waktu yang relatif lama, tidak seminggu dua minggu maupun bulanan. Kemudian sifatnya terbuka, dalam arti dengan siapa saja dapat melakukan hubungan, sehingga dimaksudkan agar kegiatannya dapat berjalan terus-menerus. Selanjutnya tentang kualitas tertentu, bahwa bidang kegiatannya harus spesifik atau ada kekhususannya.

Tujuannya menjalankan sebuah usaha tidak lain adalah berniat mencari keuntungan. Keuntungan yang diperoleh pada dasarnya akan kembali sebagai modal dalam rangka melaksanakan aktifitasnya yang tidak boleh terputus-putus kemungkinan akan menderita kerugian bukanlah merupakan termasuk unsur pengertian perusahaan, karena bukan suatu hal yang sebenarnya di harapkan.⁹

⁹Supramono Gatot, *Kedudukan Perusahaan*, Rineka cipta, Jakarta, 2007, hlm 2-3.

2.1.3. Hubungan Kerja

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antar Buruh dan Majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan si majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan si buruh dengan membayar upah.

Perjanjian kerja yang akan ditetapkan oleh buruh dan majikan tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Perburuhan yang telah dibuat oleh majikan dengan serikat buruh yang ada pada perusahaannya. Demikian pula perjanjian kerja itu tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.¹⁰

Dalam Pasal 50 Undang-Undang No.13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.¹¹

Jadi hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang konkret atau nyata.

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh (karyawan) dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak (Pasal 1 angka (14) Undang-Undang Ketenagakerjaan). Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan (Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan).

¹⁰Husni,Lalu, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, Hlm 65.

¹¹Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, Hlm 45.

Syarat sahnya perjanjian kerja mengacu pada syarat sahnya perjanjian perdata pada umumnya, adalah sebagai berikut :¹²

- a. Adanya kesepakatan antara para pihak (tidak ada *dwang*-paksaan, *dwaling*-penyesatan kekhilafan atau *bedrog*-penipuan)
- b. Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk (bertindak) melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak di bawah perwalian/pengampuan)
- c. Ada (objek) pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan
- d. (*Causa*) pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Apabila perjanjian kerja yang dibuat pihak-pihak tidak memenuhi dua syarat awal sahnya (perjanjian kerja) sebagaimana disebut, yakni tidak ada kesepakatan dan ada pihak yang tidak cakap untuk bertindak maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Sebaliknya apabila perjanjian dibuat tidak memenuhi dua syarat terakhir sahnya (perjanjian kerja), yakni objek (pekerjaannya) jelas dan *causa*-nya tidak memenuhi ketentuan makaperjanjiannya batal demi hukum (*null and void*).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam perjanjian kerja, setidaknya mengandung empat unsur, yaitu ada unsur pekerjaan, ada upah, dan ada (di bawah) perintah serta ada waktu tertentu.¹³

¹²Zainal Ali, Askin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, Hlm 56.

¹³Manullang Sendjun H, *Pokok-Pokok Hukum Ketenaga Kerjaan di Indonesia*, Sinar Grafindo, 1992, Hlm 78.

Perjanjian kerja tidak berakhir (hubungan kerja tetap berlanjut) karena:

1. Pekerja/buruh meninggal
2. Berakhirnya jangka waktu yang di tentukan dalam perjanjian apabila Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
3. Adanya putusan pengadilan dan atau putusan/penetapan lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang *inkracht*.
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang telah tercantum dalam Perancangan Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang menyebutkan berakhirnya hubungan kerja

Perjanjian kerja tidak berakhir (hubungan kerja tetap berlanjut) karena:

- a. Meninggalnya pengusaha
- b. Beralihnya hak perusahaan menurut Pasal 163 ayat (1) ; perubahan kepemilikan dari pengusaha (pemilik) baru karena penjualan (*take over*/akuisisi/divestasi), pewarisan atau hibah.

Dalam hal pengusaha (yang meninggal) adalah orang perseorangan, ahli waris pengusaha tersebut dapat mengakhiri hubungan (perjanjian) kerja dengan pekerja/buruh (setelah melalui perundingan). Sebaliknya dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh ber hak mendapatkan hak-hak sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Pasal 166 Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, unsur-unsur hubungan kerja terdiri atas adanya perintah dan adanya upah.

Dalam pengertian hubungan kerja diatas, hubungan kerja (perjanjian kerja) mempunyai tiga unsur, yaitu sebagai berikut :

1. Adanya pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian) dan pekerjaan itu haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh. Secara umum pekerjaan adalah segala perbuatan yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh untuk pengusaha sesuai isi perjanjian kerja.

2. Ada upah

Upah harus ada dalam setiap hubungan kerja. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang di tetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah dilakukan.¹⁴

3. Ada perintah

Perintah merupakan unsur yang paling khas dari hubungan kerja, maksudnya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh. Berada dibawah perintah pengusaha.

¹⁴Basri, Amran, *Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Cut Nyak Dien Press. Medan, 2006, Hlm. 28.

Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha terdiri atas hubungan kerja tetap, perjanjian kerja antar pekerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja untuk waktu tidak tentu sedangkan dalam hubungan kerja tidak tetap antara pekerja dengan pengusaha didasarkan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu.

2.1.4. Pengertian Pemutusan Hubungan kerja

Dalam kehidupan sehari-hari pemutusan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja, yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja/buruh atau karena sebab lain.

Dalam praktik, pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak.¹⁵

Lebih-lebih pekerja/buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha. Karena

¹⁵Asyhadie, Zaeni, *Pemutusan Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, Hlm 173.

pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja/buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, financial. Sebab:

1. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja bagi pekerja telah kehilangan mata pencahariannya.
2. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya harus banyak mengeluarkan biaya.
3. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai pengganti.

Menurut Pasal 1 angka 25 UU 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.”

Dengan demikian pemutusan hubungan kerja merupakan segala macam pengakhiran dari pekerja/buruh. Pengakhiran untuk mendapatkan mata pencaharian, pengakhiran untuk membiayai keluarga dan masa pengakhiran untuk biaya pengobatan, rekreasi, dan lain-lain. Oleh karena itu UU No 13 Tahun 2003 tidak mencabut UU No 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta karena UU No 12 Tahun 1964 merupakan hukum formal atau cara penyelesaian perselisihan-perselisihan pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta. UU No 12 tahun 1964 tersebut dicabut dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang No 12 Tahun 1964 hanya mengatur masalah pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta, sedangkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

tersebut dalam Pasal 150 ditentukan bahwa ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam undang-undang tersebut meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi dibadan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dengan bentuk lain.

2.1.5. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam teori Hukum Perburuhan dikenal adanya 4 (empat) jenis pemutusan hubungan kerja :

1. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum adalah merupakan pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya sehubungan dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian yang dibuat oleh majikan dan buruh.¹⁶

Karena itulah pemutusan hubungan kerja terjadinya bukan karena sebab-sebab tertentu baik yang datangnya dari pihak buruh maupun majikan Pasal 1903e KUH Perdata menyebutkan: “Perhubungan kerja berakhir demi hukum, dengan lewatnya waktu yang ditetapkan dalam persetujuan maupun *reglement* atau dalam ketentuan undang-undang atau lagi majikan itu tidak ada oleh kebiasaan”.

Meskipun pemutusan hubungan kerja itu terjadi dengan sendirinya namun para pihak dapat memperjanjikan untuk mengadakan pemberitahuan apabila perjanjian

¹⁶Soebekti, *Hukum Perjanjian*, Cet. VIII, PT. Inter Masa, 1984, Hlm. 19

kerja itu akan berakhir. Pemberitahuan ini nantinya dapat diikuti dan ketentuan apakah perjanjian kerja/hubungan kerja itu akan diakhiri atau tidak.¹⁷

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 bila mana ia sendiri tidak menghendaknya. Dengan demikian Pemutusan hubungan kerja oleh buruh ini yang aktif untuk meminta diputuskan hubungan kerjanya adalah dari buruh/pekerja itu sendiri.

Pekerja atau buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam buruh/pekerja
- b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- c. Tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada buruh/pekerja.
- e. Memerintahkan buruh/pekerja untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan kesehatan dan kesusilaan buruh/pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak ada tidak

¹⁷Wiwoho soedjono, *Hukum Pengantar perjanjian kerja*, Cet. I, Bina Aksara, Jakarta, 1983, hlm. 20.

dicantumkan pada perjanjian kerja (Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

Pekerja atau 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) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

3. Pemutusan hubungan kerja oleh Majikan/Pengusaha

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut: ¹⁸

- 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 mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja.
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
- e. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

¹⁸Halili, @ all, *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh*, Cet. I, Bina Aksara, Bandung, 1987, Hlm. 45

- f. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara; atau
- g. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih (Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

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 tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*). Pengusaha juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup, bukan karena mengalami kerugian 2 tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa tetapi perusahaan melakukan efisiensi, juga disebutkan pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena pailit.

4. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan maksudnya bukanlah oleh pengadilan hubungan industrial, tetapi oleh pengadilan negeri. Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh melalui pengadilan negeri dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat diantaranya:

- a. Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
- b. Memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.

- c. Mabuk,meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikitropika, dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja.
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian dilingkungan kerja.
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengidentifikasi teman sekerja atau pengusaha dilingkungan kerja.
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- g. Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya karena alasan telah melakukan kesalahan berat hanya dapat memperoleh uang penggantian hak.

2.1.6. Dampak Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja

Dampak Krisis Global sudah sampai ke Indonesia saat ini, banyak perusahaan-perusahaan besar yang tidak mau harus memberhentikan karyawan dan buruh yang bekerja.

Dampak dari PHK ini bisa saja mengakibatkan kita stress dan putus asa, hanya saja jangan sampai berlarut-larut, perjalanan hidup kita masih panjang sampai ke anak cucu coba ambil hikmahnya saja. Pemutusan hubungan kerja dapat mengakibatkan dampak positif dan negatif yaitu sebagai berikut:

Dampak negatif bagi pekerja/buruh:

1. Yang terkena PHK bisa jadi stress memikirkan kemana lagi jalan keluar yang harus dilakukan untuk membiayai kelangsungan hidup
2. Meningkatnya jumlah pengangguran

3. Tingkat criminal akan meningkat
4. Kehilangan pekerjaan tetap
5. Berkurangnya penghasilan pekerja/buruh

Dampak positif bagi pekerja/buruh meningkatnya jumlah orang yang brilian, kebrilianan seseorang akan muncul pada saat dibutuhkan jangan pernah berharap orang lain akan membantu, mencoba untuk bertahan hidup sendiri.

1. Pengalaman hidup bertambah yang bisa membuat kita hidup jauh lebih baik dari sekarang (manfaatkan segala peluang yang ada jangan pernah memikirkan gengsi sekecil apapun kerja itu, lakukan segala sesuatu disaat ada peluang jangan lepas dan peganglah erat lebih baik melakukan daripada diam saja selama itu adalah masih positif.
2. Berpikir optimis bahwa tak ada masalah yang tidak ada jalan penyelesaiannya asal kita mampu melawan diri kita sendiri, penghambat paling besar bagi kita untuk berkembang adalah diri kita sendiri.

Dampak bagi perusahaan selain dampak bagi karyawan itu sendiri, proses pemutusan hubungan kerja itu akan memberikan dampak positif dan negatif bagi perusahaan .dampak positif bagi perusahaan dengan adanya proses pemutusan hubungan kerja karyawan adalah memungkinkan perusahaan mendapatkan karyawan yang lebih baik dari karyawan yang sebelumnya, dan mengurangi biaya pengeluaran gaji/efisiensi. Sedangkan dampak negatif bagi perusahaan yaitu image perusahaan akan berkurang dimata investor dan masyarakat, perusahaan akan kehilangan pekerjaannya dan perusahaan akan membutuhkan biaya yang cukup besar untuk

mendapatkan (merekruit) pekerja baru, dan kualitas produksi perusahaan menjadi menurun.¹⁹

2.1.7. Pengaturan Tentang Lembaga Bipartit dan Tripartit

Kata kunci yang terbaik dalam hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja/buruh adalah perdamaian. Perselisihan pemutusan hubungan kerja termasuk kategori perselisihan hubungan industrial bersama perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat karyawan. Perselisihan pemutusan hubungan kerja timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat antara para karyawan dan penguasa mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak. Perselisihan pemutusan hubungan kerja antara lain mengenai sah atau tidaknya alasan pemutusan hubungan kerja, dan besaran kompensasi atas pemutusan hubungan kerja. Ada beberapa cara dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja sebelum sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial.

1) Lembaga Bipartit

Perundingan bipartit adalah forum perundingan dua kaki antar pengusaha dan karyawan atau serikat perkerja. Kedua belah pihak diharapkan dapat mencapai kesepakatan dalam penyelesaian masalah mereka, sebagai langkah awal dalam penyelesaian perselisihan.

Dalam perundingan ini, harus dibuat risalah yang ditandatangani para pihak. Isi risalah diatur dalam pasal 6 ayat 2 Undang-Undang No.2 Tahun 2004. Apabila tercapai kesepakatan maka para pihak membuat perjanjian bersama yang mereka tandatangani. Kemudian perjanjian bersama ini di daftarkan pada PHI wilayah oleh

¹⁹Husni lalu Op.Cit,hlm 45

para pihak ditempat perjanjian bersama dilakukan. Perlunya mendaftarkan perjanjian bersama, ialah untuk menghindari kemungkinan salah satu pihak ingkar. Bila hal ini terjadi, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi. Apabila gagal dicapai kesepakatan, maka karyawan dan pengusaha mungkin harus menghadapi prosedur penyelesaian yang panjang melalui perundingan Tripartit.

2) Lembaga Tripartit

Terdapat tiga forum penyelesaian yang dapat dipilih oleh para pihak :

a. Mediasi

Forum mediasi di fasilitasi oleh institusi ketenagakerjaan. Dinas tenaga kerja kemudian menunjuk mediator. Mediator berusaha mendamaikan para pihak, agar tercipta kesepakatan antar keduanya. Dalam hal tercipta kesepakatan para pihak membuat perjanjian bersama dengan disaksikan oleh mediator. Bila tidak dicapai kesepakatan. Konsiliator juga mengeluarkan produk berupa anjuran.

b. Konsiliasi

Forum konsiliasi dipimpin oleh Konsiliator yang ditunjuk oleh para pihak. Seperti Mediator, konsiliator berusaha mendamaikan para pihak agar tercipta kesepakatan antar keduanya. Bila tidak di capai kesepakatan, Konsiliator juga mengeluarkan produk berupa anjuran.

c. Arbitrase

Lain dengan produk Mediasi dan Konsiliasi yang berupa anjuran tidak mengikat, putusan arbitrase mengikat para pihak. Satu-satunya langkah bagi pihak yang menolak putusan ialah permohonan

pembatalan ke Pengadilan. Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja dalam suatu perusahaan, diluar pengadilan melalui kesepakatan tertulis dari kedua belah pihak yang berselisih untuk menyerahkan perselisihan kepada arbiter yang keputusannya mengikat dan final.

2.2.Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dalam skripsi ini terdiri atas kerangka teoritis dan kerangka konsep, yaitu sebagai berikut :

2.2.1. Kerangka Teoritis

Ada asumsi yang menyatakan, bahwa bagi suatu penelitian maka teori atau kerangka teoritis mempunyai beberapa kegunaan, salah satu kegunaannya diantara teori tersebut berguna untuk lebih mempertajam atau lebih mengkhususkan fakta yang hendak diselidiki atau diuji kebenarannya serta teori biasanya merupakan ikhtisar dari pada hal-hal yang telah diketahui serta diuji kebenarannya yang menyangkut objek yang diteliti.²⁰

Kerangka Teoritis dalam penulisan karya ilmiah hukum mempunyai empat ciri yaitu Teori Hukum, Asas Hukum, Doktrin Hukum, dan Ulasan Pakar Hukum berdasarkan pembedangan kekhususannya. Keempat ciri tersebut dan atau salah satu

²⁰ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, Jakarta 2012, hlm.121

ciri tersebut saja dapat dituangkan dalam kerangka teoritis.²¹ Kerangka teoritis dalam penulisan skripsi ini mengenai :

1. Teori Keadilan

Teori keadilan memiliki definisi berbeda tergantung dari sudut pandang mana kita melihatnya²². Saya mengutip pendapat dari Aristoteles tentang teori keadilan protektif yaitu keadilan yang memberikan proteksi atau perlindungan bagi pribadi-pribadi. Dalam hal ini adalah untuk memberikan arahan/petunjuk serta menjelaskan gejala yang diamati masyarakat, keamanan dan kehidupan pribadi warga masyarakat wajib dilindungi dari tindak sewenang-wenang pihak lain. Di penelitian ini teori keadilan sangat diperlukan bagi karyawan yang bekerja di perusahaan. Karyawan harus mendapatkan perlindungan dari perusahaan tempat dimana ia bekerja, mendapatkan haknya dan memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan perusahaan juga harus mematuhi isi dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 ini. Teori ini juga menuntut agar setiap orang diperlakukan secara sama sesuai dengan aturan yang adil dan sesuai kriteria yang rasional obyektif, serta dapat dipertanggung jawabkan. Dengan diadakannya PHK dan para karyawan tidak diberi pesangon menggambarkan bahwa perusahaan tersebut tidak bertanggung jawab atas kewajiban yang harus diberikannya. Maka dari itu perusahaan seharusnya diberikan hukuman

²¹Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta 2010, hlm.79

²²Hans Kelsen, *Dasar-dasar Hukum Normatif*, Nusa Media, Bandung 2008, hlm.146

yang layak dan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukannya, seperti pelanggaran terhadap UU No. 13 tahun 2003.

2. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun²³. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur jelas hak dan kewajiban karyawan. Peraturan pemerintah yang memuat tentang ketentuan-ketentuan karyawan yang di PHK secara sepihak diatur pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

2.2.2. Kerangka Konsep

Kerangka Konsep adalah penggambaran antara konsep-konsep khusus yang merupakan kumpulan dalam arti yang berkaitan dengan istilah yang akan diteliti dan atau diuraikan dalam karya ilmiah. Kerangka konsep dalam kerangka karya ilmiah hukum mencakup lima ciri yaitu melalui Konstitusi, Undang-Undang sampai kepada peraturan yang lebih rendah, Traktat, Yurisprudensi, dan Defenisi Operasional. Penulisan konsep tersebut dapat diuraikan semuanya dalam tulisan karya ilmiah dan

²³ Satjipto Raharjo, *Penyelenggaraan keadilan dalam masyarakat yang sedang berubah. Jurnal masalah hukum*, 1993

atau hanya salah satunya saja. Adapun dari uraian diatas dapat ditarik beberapa batasan yang dapat digunakan sebagai pedoman operasional dalam melakukan penelitian.

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan :

- a. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan” (di dalam atau diluar hubungan kerja) guna menghasilkan barang-barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.
- b. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dengan perusahaan.
- c. Ganti rugi adalah penggantian berupa uang atau barang lain kepada seseorang yang merasa dirugikan karena harta miliknya diambil dan dipakai untuk kepentingan orang banyak.
- d. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2.3.Hipotesis

Hipotesis berasal dari kata “*Hypo*” dan “*Thesis*” yang masing-masing berarti “Sebelum” dan “Dalil”. Jadi, inti Hipotesis adalah suatu dalil yang dianggap belum menjadi dalil yang sesungguhnya, oleh karena masih diuji atau dibuktikan dalam penelitian yang akan dilakukan kemudian.²⁴

Penelitian yang dilakukan untuk keperluan penulisan ilmiah pada umumnya membutuhkan hipotesis, karena hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Ikatan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori relevan, belum berdasarkan fakta yang empiris melalui pengumpulan data.²⁵

Jadi, hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara yang harus di uji kebenarannya dalam pembahasan-pembahasan berikutnya, dengan demikian yang menjadi hipotesis penulis dalam skripsi ini adalah:

1. Peran lembaga bipartit dan tripartit dalam menyelesaikan sengketa PHK yaitu dimana lembaga bipartit telah berupaya menyelesaikan perkara aquo secara musyawarah , akan tetapi gagal mencapai kesepakatan dikarenakan tergugat tetap pada pendiriannya, maka penggugat melimpahkan perkara aquo ke Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang. Setelah dilakukan upaya penyelesaian atas perkara aquo melalui sidang Mediasi, akan tetapi juga gagal mencapai kesepakatan, sehingga Mediator melanjutkan perkara ini melalui PHI

²⁴Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press, Jakarta, 2008, Hlm.148

²⁵Sugiono, *Metode Penelitian Ilmu Administrasi*, Alfabeta, Jakarta, 2002, Hlm. 39.

2. Dalam pertimbangan hakim terhadap tenaga kerja yang di PHK secara sepihak dan tanpa ganti rugi dari perusahaan yaitu mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian dan menghukum tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang pengganti perumahan dan perobatan dan upah proses kepada penggugat..
3. Adapun yang menjadi kendala dan hambatan dalam proses hukum PHI adalah Penyebab utama sulitnya mewujudkan keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah Aturan hukum yang mengatur hubungan industrial masih ada unsur kelemahan, antara lain :
 - a. Kaidah atau norma hukum yang belum tuntas.
 - b. Hukum Acara Perdata di praktekkan secara kaku.
 - c. Sifat hakim PHI masih Pasif.
 - d. Mahalnya Biaya.
 - e. Masalah waktu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Sifat, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian pada penulisan skripsi ini adalah normatif yang semata-mata digunakan untuk memperoleh data-data yang lengkap sebagai dasar penulisan karya ilmiah ini adalah Penelitian Normatif (Studi Kepustakaan). Dalam hal ini penulis mencari dan mengumpulkan data dengan melakukan penelitian kepustakaan atas sumber bacaan berupa Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, buku-buku para sarjana, ahli hukum dan akademis yang bersifat ilmiah yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penulisan skripsi ini.

3.1.2. Sifat Penelitian

Sifat penulisan skripsi ini adalah bersifat penelitian Deskriptis analisis yaitu penelitian yang terdiri atas satu variabel atau lebih dari satu variabel. Deskriptif analisis karena hasil penelitian ini hanya melukiskan atau menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang dikaitkan dan dianalisa dengan teori-teori ilmu hukum dan suatu keadaan atau obyek tertentu secara faktual dan akurat mengenai peran lembaga Bipartit dan Tripartit dalam menyelesaikan sengketa PHK, Deskriptif Analisisnya yaitu adanya kendala dan hambatan dalam proses hukum PHI. Kemudian pertimbangan hakim terhadap PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) secara sepihak dan tanpa ganti rugi dari perusahaan yaitu mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian dan menghukum tergugat untuk membayar uang pesangon, uang

penghargaan masa kerja, uang pengganti perumahan dan perobatan dan upah proses kepada penggugat.

3.1.3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil putusan Nomor:33/G/2013/PHI.Mdn) di Pengadilan Negeri Medan.

3.1.4. Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan pada bulan Oktober 2015 sampai dengan Mei 2016.

NO	Kegiatan	Sep-15	Oktober 2015				Jan-16		Apr-16		Jul-16		Sep-16		Okt-16	
		III	I	II	III	IV	I	II	I	II	II	III	III	IV	I	II
1	Pengajuan judul															
2	Penyusunan Proposal															
3	Seminar Proposal Skripsi															
4	Bimbingan dan perbaikan sebelum seminar skripsi															
5	Seminar Hasil penyempurnaan skripsi															
6	Sidang Skripsi															

Jadwal Penelitian

3.2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam skripsi ini terdapat tiga jenis data yang dikumpulkan, yang kemudian akan dilakukan suatu pengolahan data untuk mendapatkan hasil penelitian berdasarkan masalah pokok yang akan di bahas dalam penulisan skripsi ini. Adapun data dalam penulisan skripsi ini, yaitu :

3.2.1. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari studi kepustakaan dengan mencatat bahan-bahan hukum yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini. Data yang mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku (sumber bacaan), dan Undang-Undang. Adapun bahan data sekunder dalam penulisan skripsi ini adalah sumber bacaan berupa buku-buku, hasil karya dari kalangan hukum, Undang-Undang Ketenagakerjaan, KUHPerdata, kamus-kamus hukum dan akademis yang bersifat ilmiah yang berkaitan dengan masalah yang dibahas didalam penulisan skripsi ini.

3.2.2. Data Tersier

Data tersier adalah bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan berupa pengertian atau arti kata terhadap data sekunder diatas. Adapun data tersier dalam penulisan skripsi ini adalah diambil melalui kamus-kamus bahasa Indonesia, kamus hukum, serta ensiklopedia sebagaimana yang telah tertuang dalam sub bab kerangka konseptual diatas.

3.3. Analisis Data

Data yang diperoleh akan dianalisis secara Kualitatif, yaitu data yang diperoleh, dipilih dan disusun secara sistematis. Dalam hal ini secara kualitatif adanya

kendala dan hambatan dalam proses hukum PHI dimana penyebab utama sulitnya mewujudkan keadilan dalam penyelesaian perselisihan PHI adalah aturan hukum yang mengatur hubungan industrial masih ada unsur kelemahan, peran lembaga Bipartit dan Tripartit dalam menyelesaikan sengketa PHK dimana lembaga bipartite dan tripartite sudah berusaha menyelesaikan sengketa PHK akan tetapi gagal mencapai kesepakatan. Kemudian pertimbangan hakim terhadap PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) secara sepihak dan tanpa ganti rugi dari perusahaan yaitu mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian dan menghukum tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang pengganti perumahan dan perobatan dan upah proses kepada penggugat

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Ed. 1, Cet. 2, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.
- Asfinnawati, *Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau dari Hukum Perburuhan*, Universitas Sumatera Utara, Jakarta, 2007
- Asyhadie zaini, *Hukum ketenagakerjaan bidang Hubungan kerja*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.2011.
- Basri, Amran, *Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Medan, 2006.
- Djumadi, “*Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*”, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.
- Ferianto dan Darmanto, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam perkara PHI Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) disertai ulasan hukum*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Halili, Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh*, Cet. I, Bina Aksara, 1987.
- Husni, Lalu, “*Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di luar Pengadilan*”, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.
- , *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Persada, Jakarta, 2007.
- , *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008
- , *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. 11, PT. RajaGrafindo, Jakarta, 2012
- Hans Kelsen, *Dasar-dasar Hukum Normatif*, Bandung : Nusa Media, 2008
- Kertasapoetra.G, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Bina Aksara, Jakarta, 1988.
- Khakim, Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti.2002.

Manullang, Sendjun H, *Pokok-Pokok Hukum Ketenaga Kerjaan di Indonesia*, Sinar Grafindo, 1992.

Prodjodikoro, Wiryono, *Hukum Perdata tentang Persetujuan Persetujuan Tertentu*, Sumur, sBandung, 1991.

Pratiwi, Retna, *Pemutusan Hubungan Kerja*, Erlangga, Jakarta, 2007.

Soepomo, Iman, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Djambatan, Jakarta, 1957.

Supramono Gatot, *Kedudukan Perusahaan*, Rineka cipta, Jakarta, 2007.

Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

Soebekti, *Hukum Perjanjian*, Cet. VIII, PT. Inter Masa, 1984.

Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press, Jakarta, 2008.

Sugiono, *Metode Penelitian Ilmu Administrasi*, Alfabeta, Jakarta, 2002.

Satjipto Raharjo, *Penyelenggaraan Keadilan Dalam Masyarakat yang Sedang Berubah*. *Jurnal masalah hukum*, 1993

Umi Chulsum dan Windy Novia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Cet. 1, Kashiko, Surabaya, 2006.

Wiwoho, Soedjono, *Hukum Pengantar perjandjian kerdja*, Cet. I, Bina Aksara, 1983.

Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta 2010

Zainal Ali, Askin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006.

B. Undang-Undang

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja

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

C. Internet

<http://www.JasaPenerjemah.co/2014/II-Penghargaan-Masa-Kerja>. Diakses Pada tanggal 15 Desember 2015.

<http://masjuita-damanik.blogspot.co.id/2013/03/hukum-ketenagakerjaan.html> diakses pada hari Rabu, 20 April 2016