

## ABSTRAK

Pekerja merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan. Dalam setiap pekerjaan yang dijalani, pekerja membutuhkan perlindungan dari perusahaan dimana tempat mereka bekerja. Di zaman globalisasi saat ini, perlindungan bagi pekerja tersebut sangat minim yang dibuktikan dengan masih banyaknya kecelakaan kerja yang menimpa pekerja dalam suatu perusahaan. Dimana hal ini sangat membahayakan dan merugikan berbagai pihak terutama pekerja itu sendiri. Salah satu akibat yang ditimbulkan dari adanya kecelakaan kerja tersebut adalah sakit atau cacat tetap yang dialami pekerja. Para pekerja dalam keadaan cacat tetap atau sakit akibat kecelakaan kerja tersebut juga harus diberikan perlindungan agar tidak terjadi adanya diskriminasi yang dilakukan oleh pengusaha salah satunya adalah PHK.

Permasalahan yang akan dikaji dalam skripsi ini yaitu mengenai boleh atau tidaknya PHK yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja dengan alasan cacat tetap atau sakit akibat kecelakaan kerja dan apa saja upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja apabila di PHK oleh pengusaha dengan alasan tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan dan pendekatan dengan menelaah teori, doktrin, pandangan, dan konsep hukum menurut para ahli hukum.

Sehubungan dengan perlindungan yang diberikan kepada pekerja, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan mengenai larangan PHK terhadap pekerja dalam keadaan cacat tetap atau sakit akibat kecelakaan kerja

yang dilakukan oleh pengusaha. Apabila PHK tetap dilakukan maka PHK tersebut batal demi hukum dan juga para pekerja yang di PHK tersebut dapat melaporkan ke pengawas ketenagakerjaan dan dapat pula diselesaikan melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut dilakukan secara bertahap mulai dari penyelesaian melalui BIPARTIT, mediasi, konsiliasi dan juga arbitrase.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Larangan PHK Terhadap Pekerja Dalam Keadaan Cacat Tetap atau Sakit Akibat Kecelakaan Kerja” dengan maksud melengkapi persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Airlangga.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan baik dari penyajian materi maupun penyampaiannya mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman menulis. Untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik bagi berbagai pihak guna memberikan masukan demi kesempurnaan skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada para pihak yang telah memberikan dukungan, arahan dan bimbingan yang sangat berharga dalam menyelesaikan skripsi ini. Secara khusus penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayahnya kepada penulis yang sangat berharga selama ini.
2. Ibu Noer Arianti selaku ibu kandung yang telah mendukung dan memberikan banyak sekali bantuan serta do'a yang sangat berharga.
3. Bapak Dr. M. Hadi Shubhan, S.H., M.H., C.N. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing dan banyak membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.

4. Bapak Dr. Suparto Wijoyo, S.H., M.H., Ibu Dr. Lanny Ramli, S.H., M.Hum., Ibu Dr. Rr. Herini Siti Aisyah, S.H., M.H. selaku Dosen Penguji Skripsi.
5. Bapak Mohammad Sumedi, S.H., M.H. selaku Dosen Wali.
6. Para Dosen Pengajar Fakultas Hukum Universitas Airlangga yang telah memberikan ilmunya selama proses pembelajaran di Fakultas Hukum Universitas Airlangga.
7. Tiyo Sedy Taruna MS, Gelza Sectine, Icha Triboesono, Rizki Amalia Mulika, Wardina Mumtazah, seluruh teman-teman Penjaga DPR, MM dan seluruh teman-teman Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya yang telah melewati waktu bersama dan dengan sabar selalu mendukung selama ini.
8. Semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis memohon maaf apabila selama ini telah banyak melakukan kesalahan baik ucapan maupun perbuatan. Penulis serahkan segala amal baik yang Bapak/Ibu dan rekan-rekan berikan hanya kepada Allah SWT. Semoga Allah SWT membalas segalanya dengan yang lebih baik lagi bagi kita semua.

Surabaya, 10 Januari 2016

Penulis

Nur Tiara Sadhrina

## ABSTRAK

Pekerja merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan. Dalam setiap pekerjaan yang dijalani, pekerja membutuhkan perlindungan dari perusahaan dimana tempat mereka bekerja. Di zaman globalisasi saat ini, perlindungan bagi pekerja tersebut sangat minim yang dibuktikan dengan masih banyaknya kecelakaan kerja yang menimpa pekerja dalam suatu perusahaan. Dimana hal ini sangat membahayakan dan merugikan berbagai pihak terutama pekerja itu sendiri. Salah satu akibat yang ditimbulkan dari adanya kecelakaan kerja tersebut adalah sakit atau cacat tetap yang dialami pekerja. Para pekerja dalam keadaan cacat tetap atau sakit akibat kecelakaan kerja tersebut juga harus diberikan perlindungan agar tidak terjadi adanya diskriminasi yang dilakukan oleh pengusaha salah satunya adalah PHK.

Permasalahan yang akan dikaji dalam skripsi ini yaitu mengenai boleh atau tidaknya PHK yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja dengan alasan cacat tetap atau sakit akibat kecelakaan kerja dan apa saja upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja apabila di PHK oleh pengusaha dengan alasan tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan dan pendekatan dengan menelaah teori, doktrin, pandangan, dan konsep hukum menurut para ahli hukum.

Sehubungan dengan perlindungan yang diberikan kepada pekerja, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan mengenai larangan PHK terhadap pekerja dalam keadaan cacat tetap atau sakit akibat kecelakaan kerja yang dilakukan oleh pengusaha. Apabila PHK tetap dilakukan maka PHK tersebut batal demi hukum dan juga para pekerja yang di PHK tersebut dapat melaporkan ke pengawas ketenagakerjaan dan dapat pula diselesaikan melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut dilakukan secara bertahap mulai dari penyelesaian melalui BIPARTIT, mediasi, konsiliasi dan juga arbitrase.