

# SKRIPSI

## PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PERUSAHAAN



**AGUNG RISQI WIRAWAN**

**NIM. 030015084**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2004**

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA  
AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
OLEH PERUSAHAAN**

**SKRIPSI**

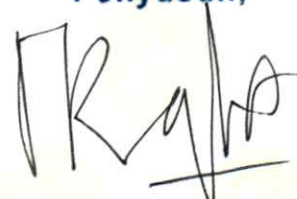
**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi  
Syarat-syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Hukum**

**Dosen Pembimbing,**



**Machsoen Ali, S.H., MS.**  
NIP. 130 355 366

**Penyusun,**



**Agung Risqi Wirawan**  
NIM. 030015084

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2004**

**Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan Tim Penguji  
Pada hari Kamis, 23 Desember 2004**

**Panitia Penguji Skripsi :**

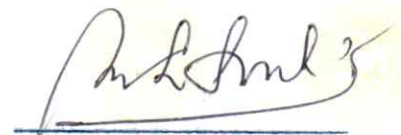
**Ketua : Lanny Ramly, S.H., M.Hum.**



**Anggota : 1. Machsoen Ali, S.H., MS.**



**2. Dr. Marteen Lendert Souhoka, S.H., MS.**



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah S.W.T karena berkat rahmat dan hidayah-Nya akhirnya skripsi ini dapat disusun dan dipertahankan di hadapan Panitia Penguji. Dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung penyelesaian skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga penulis dapat meraih gelar Sarjana Hukum.

Rasa terima kasih dan simpatik penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Machsoen Ali, S.H., M.S. selaku dosen pembimbing sekaligus Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga, atas segala bimbingan dan kebijaksanaan yang telah diberikan kepada penulis.
2. Ibu Lanny Ramli, S.H., M.Hum. selaku dosen wali yang telah dengan sabar dan segala kebaikan hatinya memberi dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Hukum.
3. Bapak Dr. M.L. Souhoka, S.H., M.S. selaku anggota dosen penguji atas kritik dan saran serta dedikasinya sehingga penulis merasa terpacu untuk belajar lebih giat.
4. Para dosen Fakultas Hukum Universitas Airlangga, semoga ilmu yang telah diberikan dapat bermanfaat bagi penulis dan memberi pencerahan bagi kehidupan masyarakat.
5. Pihak perpustakaan, khususnya Koleksi Khusus Fakultas Hukum Universitas Airlangga. Para petugas ruang baca yang telah memberi keramahan



kemudahan dalam pelayanannya sehingga penulis merasa betah hingga skripsi ini dapat diselesaikan.

6. Orang tua dan adik-adik penulis yang tiada henti-hentinya memberikan dorongan baik moril maupun materil untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
7. Irma Prastiwi, thanks atas dukungan dan dorongannya hingga penulis dapat menyelesaikan studi.
8. Teman-teman angkatan 2000 Fakultas Hukum, Didik (thanks kebaikannya), Pitik, Setan, dan Gondrong (have fun di kantin sampai malam, utangku akeh rek).
9. Teman-teman angkatan 1999 Fakultas Sastra, thanks atas keramahannya, terus berkarya dan sukses selalu.
10. Teman-teman UKM Tari dan Karawitan, kenangan yang ada sulit penulis lupakan.
11. Teman-teman dan pendiri UKM Sinematografi, mari kita besarkan organisasi ini, terus belajar dan berkarya untuk ikut mewarnai dan memajukan dunia perfilman Indonesia.
12. Teman-teman rental Day. Com, Ririn, Mbak Hermin, Alvian, Fredi, Edi, semoga usaha kita terus maju.

Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas dorongan dan dukungannya.

Surabaya, 24 Desember 2004

Penulis

**DAFTAR ISI:**

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi

**I. PENDAHULUAN.**

1. Latar Belakang dan Perumusan Masalah.....	1
2. Penjelasan Judul.....	8
3. Alasan Pemilihan Judul.....	9
4. Tujuan Penulisan.....	11
5. Metodologi Penelitian.....	12
6. Pertanggungjawaban Sistematika.....	13

**II. PRINSIP PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL.**

1. Jenis Perlindungan Terhadap Pekerja.....	15
2. Perselisihan Hubungan Industrial.....	18

### **III. PEMENUHAN HAK-HAK NORMATIF PEKERJA.**

1. Pemutusan Hubungan Kerja.....	36
2. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja.....	44
3. Hak-Hak Normatif Pekerja.....	48

### **IV. KESIMPULAN DAN SARAN.**

1. Kesimpulan.....	54
2. Saran.....	54

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1. Latar Belakang dan Rumusan Masalah

Negara Indonesia sebagai negara yang sedang berkembang mempunyai cita-cita untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa negara Indonesia berdasarkan atas hukum, dan cita-cita tersebut dapat dicapai dengan melaksanakan pembangunan di segala bidang yang meliputi pembangunan di bidang ekonomi, bidang sosial, bidang hukum, bidang budaya, maupun di bidang pertahanan dan keamanan.

Pembangunan di segala bidang yang menitikberatkan pada pembangunan di bidang ekonomi melalui pengembangan industri kecil, industri menengah, maupun industri besar mempunyai pengaruh yang cukup besar pada bidang-bidang pembangunan yang lain. Salah satu bidang yang dituntut untuk selalu berkembang mengikuti laju perkembangan ekonomi adalah pembangunan di bidang hukum, yaitu suatu norma yang mengatur kehidupan dalam bermasyarakat dengan disertai sanksi yang tegas bagi siapa saja yang melakukan pelanggaran, baik itu hubungannya antara sesama masyarakat (hukum publik), maupun antara masyarakat dengan negara (hukum privat).



Perwujudan dari perkembangan dan pembangunan di bidang hukum mengikuti derap perkembangan ekonomi tersebut adalah berupa kebijakan-kebijakan Pemerintah yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan untuk mendukung upaya penegakan hukum di Indonesia, utamanya penegakan hukum yang mendukung menciptakan iklim berusaha yang cukup kondusif sehingga mampu memacu gerak pembangunan perekonomian di Indonesia.

Pada saat pembangunan dan pertumbuhan perekonomian di Indonesia sedang mengalami kemajuan yang cukup pesat sebelum tahun 1997, akhirnya mengalami kemunduran ketika badai krisis moneter melanda negara-negara di kawasan Asia Tenggara, bahkan dunia, dan akhirnya merembet juga ke Indonesia. Nilai kurs Rupiah terhadap Dollar Amerika Serikat yang terus merosot menyebabkan guncangan yang cukup serius terhadap dasar-dasar perekonomian nasional yang selama ini dianggap kokoh. Badai krisis moneter mempunyai pengaruh yang cukup luas dalam berbagai bidang kehidupan masyarakat Indonesia, tidak hanya pada kondisi perekonomian yang melemah, tetapi juga pada kondisi sosial masyarakat.

Ketika negara-negara tetangga Indonesia yang mengalami badai krisis moneter sudah mulai bangkit dari keterpurukan, Indonesia masih terbelit dengan berbagai masalah yang seolah-olah tidak terpecahkan, baik itu masalah ekonomi maupun masalah sosial. Berbagai macam cara dan kebijakan, terutama di bidang moneter telah di tempuh Pemerintah untuk segera mengeluarkan Indonesia dari krisis multi dimensional.

Tuntutan untuk melakukan perubahan pada berbagai bidang menuju pada era reformasi semakin kencang disuarakan oleh berbagai elemen bangsa Indonesia untuk dapat membawa kehidupan yang lebih baik. Harapan-harapan untuk melakukan perubahan tersebut salah satunya adalah tuntutan untuk melakukan penegakan hukum di Indonesia, dimana dengan adanya penegakan hukum tersebut diharapkan dapat membantu menciptakan kepastian hukum yang pada akhirnya nanti berimplikasi memberi kekuatan fundamental perekonomian Indonesia.

Selama ini penegakan hukum di Indonesia dipandang sangat lemah dengan tidak adanya independensi peradilan. Terjadinya penggerogotan kekuatan kekuasaan pengadilan tersebut terjadi secara sistematis dan berlangsung selama bertahun-tahun selama masa sebelum krisis moneter. Hal ini secara tidak langsung ikut memberi pengaruh pada melemahnya perekonomian Indonesia.

Dengan tidak adanya penegakan hukum dan ditunjang oleh kekuasaan Pemerintahan yang terlalu besar menyebabkan Indonesia terjebak dalam krisis multi dimensional yang berkepanjangan, hal ini akan menyulitkan Indonesia untuk keluar dari krisis tersebut.

Selama ini kita ketahui bahwa pertumbuhan dan pembangunan ekonomi pada negara-negara berkembang termasuk juga Indonesia masih memerlukan adanya investasi asing. Tentu saja dalam menarik minat investor asing untuk menanamkan modalnya di Indonesia diperlukan berbagai faktor yang menunjang iklim investasi yang kondusif.

Selain memerlukan faktor infrastruktur yang memadai, pembangunan ekonomi masih harus ditunjang oleh adanya faktor kepastian hukum yang diwujudkan dalam bentuk penegakan hukum. Oleh karena itu investor asing tidak akan gegabah untuk menanamkan modalnya pada suatu negara sebelum benar-benar yakin bahwa investasi yang akan ditanamkan tersebut cukup aman. Mereka akan selalu memonitor perkembangan dan situasi yang terjadi pada negara yang menjadi tujuan investasi.

Indonesia sejak berlangsungnya masa reformasi sebenarnya sudah melakukan langkah-langkah penegakan hukum tersebut. Selain karena adanya tekanan dari dalam negeri, juga karena Indonesia tidak bisa menolak agenda untuk mengentas perekonomian Indonesia yang carut marut. Konkretnya adalah Pemerintah sudah mengeluarkan kebijakan melalui peraturan perundang-undangan yang diharapkan mampu membantu mengatasi kondisi perekonomian yang terpuruk dan terlepas dari krisis multi dimensional. Baik itu peraturan perundang-undangan yang berkaitan langsung dengan bidang ekonomi maupun peraturan perundang-undangan yang sifatnya mendukung berkembangnya perekonomian.

Pada pelaksanaannya di Indonesia, penegakan hukum tersebut ternyata mempunyai implikasi yang luas, tidak hanya pada kalangan birokrat atau aparatur pemerintahan negara tetapi juga berpengaruh pada kalangan pengusaha yang notabene mempunyai hubungan secara langsung menyangkut kepentingan usahanya dengan kalangan birokrat atau aparatur pemerintahan negara. Hubungan antara pengusaha dengan aparatur pemerintahan negara



tersebut berlangsung timbal balik dimana masing-masing pihak merasa diuntungkan atas tindakan yang diambil pihak lain sesuai dengan tugas dan peran masing-masing.

Salah satu contoh kasus yang sempat muncul dan cukup mempunyai dampak yang luas baik pada kondisi perekonomian Indonesia maupun pada kalangan pekerja adalah kasus korupsi Rp 841.000.000.000 dengan tersangka Beddu Amang yang melibatkan P.T. Japfa Comfeed Indonesia. Tbk.

Pemeriksaan kasus tuduhan korupsi dana pakan ternak Rp 841.000.000.000 terhadap Beddu Amang ternyata berdampak drastis. Pabrik pakan ternak ternama P.T. Japfa Comfeed Indonesia. Tbk. positif akan merelokasi pabriknya ke Myanmar dan Vietnam. Salah satunya ini karena Direktur perusahaan tersebut yaitu Ahmad Saefudin Haq ditahan karena disangkutkan dengan kasus Beddu Amang.

Manajemen P.T. Japfa Comfeed Indonesia. Tbk. mencapai kata sepakat untuk memindahkan dan menutup usaha pembibitan serta penetasan di Semarang, Tangerang, dan Jawa Timur. Keputusan itu diambil karena pihak manajemen berpendapat bahwa di Indonesia sudah tidak ada kepastian hukum dan keamanan dalam berinvestasi dan hal tersebut dianggap akan merugikan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Relokasi industri tersebut tidak urung mempunyai dampak yang sangat luas. Pada skala makro, hal itu akan berdampak pada perlambatan pertumbuhan ekonomi nasional karena terjadi pelarian modal dalam jumlah besar ke luar negeri. Lebih mengkhawatirkan lagi apabila langkah relokasi



yang telah terjadi itu diikuti perusahaan lain yang ada di Indonesia. Jika itu terjadi maka bisa dibayangkan akan terjadi pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran di Indonesia yang dapat memicu ledakan pengangguran. Perkembangan tersebut berimplikasi pada penurunan daya beli masyarakat, terutama yang kehilangan pekerjaan dan tidak mendapatkan pekerjaan baru sehingga nanti akan semakin menambah jumlah kemiskinan.

Pengakhiran atau pemutusan hubungan kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi pekerja, bahkan yang terpenting bagi pekerja dalam masalah ketenagakerjaan karena pengakhiran atau pemutusan hubungan kerja bagi pekerja merupakan permulaan dari segala kesengsaraan. Dengan diputusnya hubungan kerja oleh pengusaha berarti pekerja akan kehilangan mata pencaharian yang merupakan kesejahteraan bagi dirinya beserta keluarganya dan juga akan merupakan beban Pemerintah dalam menanggulangi pengangguran, sebagaimana yang disebutkan oleh Imam Soepomo:

“ Pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anaknya dan sebagainya.”<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Imam Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Cetakan VIII, Djambatan, Jakarta, 1994, h.145

Dalam suatu hubungan kerja, tidak dipungkiri adanya kemungkinan timbulnya perselisihan antara pihak pekerja dengan pengusaha, baik perselisihan hak maupun perselisihan kepentingan yang sulit untuk dihindari. Adapun yang dimaksud dengan perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak dalam perjanjian kerja tidak memenuhi isi perjanjian, peraturan majikan, maupun peraturan perundang-undangan. Sedangkan yang dimaksud dengan perselisihan kepentingan adalah adanya pertentangan antara pengusaha atau majikan dengan serikat pekerja karena tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja ataupun keadaan perburuhan.<sup>2</sup>

Sehubungan dengan perselisihan perburuhan yang dapat menimbulkan kerugian bagi pengusaha, pekerja, Pemerintah, maupun pihak masyarakat yang terlibat di dalamnya, maka diperlukan adanya pembinaan yang mendasar untuk menghindari dan mencegah terjadinya perselisihan perburuhan.

Maksud dari ketentuan tentang pemberhentian pekerja tersebut tidak hanya terbatas pada keringanan penderitaan pekerja yang telah atau akan diberhentikan, tetapi juga membatasi atau mengekang kebebasan majikan untuk melakukan pemberhentian, seperti melarang pemberhentian harus berdasarkan alasan yang memberikan pemberhentian karena alasan tertentu

---

<sup>2</sup> Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan Indonesia*, Cet. 1, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995, h. 156-157

dan kemudian menetapkan asas yang lebih umum, yaitu setiap pemberhentian harus berdasarkan alasan yang membenarkan pemberhentian itu.

Kesimpulan dari asas itu adalah seorang pekerja yang diberhentikan berhak menentang pemberhentian kerja atas dasar bahwa pemberhentiannya tidak berdasarkan hukum. Maka dengan cara pengaduan atau jika perlu dapat melalui gugatan ke pengadilan, badan arbitrase, atau badan lain yang tidak memihak atau badan kerja sama yang berwenang memeriksa dan mengambil keputusan terhadap permasalahan yang dijadikan alasan pemberhentian.

Berdasarkan uraian keterangan dan fakta yang telah dikemukakan diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Bagaimana prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam kerangka memberi perlindungan terhadap pekerja?
2. Bagaimana pemenuhan hak-hak normatif pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja?

## **2. Penjelasan Judul**

Untuk dapat lebih memahami isi dari penulisan skripsi ini, maka perlu lebih diperjelas judul dari skripsi, yaitu mengenai " Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan ."

Dengan ini saya jelaskan bahwa pekerja yang dimaksud dalam skripsi ini adalah pekerja yang bekerja pada perusahaan. Sedangkan perlindungan hukum bagi pekerja maksudnya adalah bahwa dalam melakukan Pemutusan



Hubungan Kerja terhadap pekerja, pihak-pihak yang terkait dalam Pemutusan Hubungan Kerja tersebut harus memperhatikan berbagai aspek pertimbangan yang terdapat dalam aturan-aturan hukum dimana hal tersebut bertujuan untuk memberi perlindungan bagi pekerja.

Kemudian Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja dalam kasus yang saya kemukakan di atas merupakan persoalan yang sering terjadi dalam suatu hubungan industrial. Ternyata dalam persoalan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut para pihak yang terlibat di dalamnya harus memperhatikan berbagai faktor, terutama yang menyangkut tentang nasib dari para pekerja itu sendiri.

Perlindungan hukum mutlak diperlukan dimana hal tersebut dapat berfungsi sebagai keadilan sosial sekaligus sebagai faktor pendorong pekerja untuk berupaya memacu diri dalam bekerja karena pekerja tidak hanya sebagai akses produksi akan tetapi juga mempunyai akses politik di bidang kerja dimana hal tersebut dapat diwujudkan apabila pekerja mempunyai bargaining power yang seimbang dengan pengusaha.

### **3. Alasan Pemilihan Judul**

Alasan saya untuk menjadikan perlindungan hukum bagi pekerja sebagai pokok pembahasan adalah bahwa pada dasarnya pekerja mempunyai posisi yang lemah baik secara ekonomi maupun secara sosiologis dibandingkan dengan pengusaha.



Seperti yang terjadi pada kasus rencana relokasi P.T. Japfa Comfeed Indonesia, pada kasus tersebut pekerja sebagai salah satu faktor produksi perusahaan menerima akibat buruk atas keputusan perusahaan yang melakukan relokasi ke luar negeri karena kecewa dengan kebijakan Pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa pihak pekerja berada pada posisi yang kurang menguntungkan.

Padahal dengan adanya Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi pada pekerja berkaitan erat dengan kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya yang kehilangan sumber pendapatan. Oleh karena itu pekerja sebagai pihak yang lemah perlu diberikan perlindungan hukum dari tindakan pengusaha yang sewenang-wenang. Sebagaimana telah dituangkan dalam makalah ilmiah Philipus Mandiri Hadjon mengenai pengertian perlindungan hukum yang berbunyi:

“ Perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan, ada kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan Pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan 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, penggarap tanah terhadap pemilik (tuan tanah).”<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> P.M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila*, Makalah, Disampaikan pada Simposium tentang Politik, Hak Asasi dan Pembangunan Hukum, dalam rangka Dies Natalis XL / Lustrum VIII Unair, 3 Nopember 1994.

Pemutusan Hubungan Kerja yang datangnya dari pengusaha tanpa melalui prosedur yang baik atau tanpa seijin dari Departemen Tenaga Kerja, tidak didasari oleh Pemutusan Hubungan Kerja yang benar merupakan suatu tindakan yang dilakukan dengan cara bertentangan atau tidak sesuai dengan hukum dan norma-norma yang berlaku.

#### **4. Tujuan Penulisan**

Penulisan skripsi ini ditujukan:

- a. Untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat bagi penulis guna mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.
  - b. Untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam memecahkan masalah hukum yang timbul dalam prakteknya di masyarakat, yaitu tentang masalah hukum perburuhan berkaitan dengan kedudukan hukum pekerja sebagai pihak yang lemah terhadap Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha.
  - c. Sebagai pembelajaran bagi penulis untuk mengetahui dan memahami permasalahan perburuhan yang sering timbul dalam praktek di lapangan sebelum melangkah ke dalam masyarakat.
-

## 5. Metodologi Penelitian

Dalam skripsi ini saya menggunakan penelitian hukum normatif yang bersifat deskriptif. Penelitian hukum normatif adalah penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka.

Sedangkan deskriptif adalah suatu prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan cara menerangkan secara nyata keadaan subyek maupun obyek penelitian.

### a. Pendekatan masalah.

Pendekatan masalah yang digunakan dalam skripsi ini adalah pendekatan secara yuridis praktis. Pendekatan masalah secara yuridis berarti pembahasan skripsi ini di dasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Secara praktis maksudnya dengan melihat dan menganalisa fakta-fakta yang ada.

### b. Sumber bahan hukum.

Sumber bahan hukum untuk penyusunan skripsi ini diperoleh dari bahan hukum yang meliputi bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

Yang dimaksud dengan bahan hukum sekunder adalah penulis tidak perlu mengadakan penelitian sendiri terhadap faktor-faktor yang menjadi latar belakang penelitian, akan tetapi penulis mengambil bahan dalam keadaan siap terbuat, telah terbentuk, dan tanpa adanya ikatan waktu dan tempat.

d. Proses pengumpulan dan pengolahan bahan hukum.

Pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan penelitian kepustakaan yang terdiri dari buku-buku literatur dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun pengolahannya menggunakan bahan hukum sekunder yang bersifat publik yang berkaitan dengan aspek hukum perburuhan.

d. Analisa bahan hukum.

Analisa bahan hukum dilakukan dengan menggunakan analisis kualitatif dengan menggunakan logika deduktif. Dengan cara ini diharapkan dapat memperoleh jawaban atas permasalahan dengan mempergunakan langkah-langkah yang sistematis atas bahan-bahan yang terkumpul.

## 6. Pertanggungjawaban Sistematika

Sesuai dengan harapan penulis bahwa skripsi ini dapat lebih mudah untuk dibaca dan dipahami, maka dalam penyusunan skripsi ini penulis menggunakan sistematika yang terbagi menjadi empat bab dengan penjelasan sebagai berikut:

Bab I, yaitu tentang pendahuluan yang berisi pokok bahasan yang terdiri dari permasalahan, latar belakang, perumusannya, penjelasan judul, dan alasan pemilihan judul serta metodologi yang dipergunakan dalam penulisan, dan terakhir mengenai pertanggungjawaban sistematika. Pada bab pertama ini berisi tentang garis besar permasalahan dan pembahasan dengan



maksud agar diketahui apa yang ditulis dan apa tujuan dari penulisan skripsi ini.

Bab II, pada bab ini memberikan landasan teoritis yang menjadi pokok pembahasan tentang perlindungan terhadap pekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang kemudian akan diketahui kedudukan hukum pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja yang dialami. Jadi pada bab ini lebih mengedepankan analisis yuridis untuk mengetahui kedudukan hukum pekerja dalam hubungan industrial dengan memberikan perlindungan terhadap pekerja.

Bab III, pada bab ini berisi tentang wujud dari pertanggungjawaban pengusaha terhadap pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dengan memperhatikan aspek-aspek dan prosedur Pemutusan Hubungan Kerja. Kemudian juga akan dibahas mengenai pemenuhan hak-hak normatif pekerja dalam rangka memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja.

Bab IV merupakan bab penutup dari skripsi ini yang berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan inti dari pembahasan permasalahan pokok yang akan dijelaskan dalam bab-bab uraian. Sedangkan saran merupakan pendapat yang patut dipertimbangkan dengan masalah yang dibahas dalam skripsi ini dan mungkin dapat bermanfaat untuk memberikan perlindungan terhadap pihak yang lemah, khususnya dalam pembahasan skripsi ini adalah pihak pekerja.

**BAB II**  
**PRINSIP PENYELESAIAN**  
**PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

**1. Jenis Perlindungan Terhadap Pekerja.**

Perlindungan terhadap pekerja merupakan hal yang sangat penting mengingat perlindungan tersebut berkaitan erat dengan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Perlindungan terhadap pekerja ini telah mendapat perhatian dalam Hukum Ketenagakerjaan. Beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diantaranya mengatur hal:

- a. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- b. Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
- c. Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- d. Setiap pekerja berhak untuk memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- e. Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

- b. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Ketiga jenis perlindungan di atas mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi kerja. Jika pengusaha melakukan pelanggaran maka akan dikenakan sanksi.

## **2. Perselisihan Hubungan Industrial**

Menurut pasal 1 ayat 1 huruf c Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957, perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan. Selanjutnya berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-15.A/MEN/1994, istilah perselisihan perburuhan diganti menjadi perselisihan hubungan industrial.

Sedangkan menurut pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan

berhasil dalam tingkat bipartit atau pemerantaraan, yang mengajukan serikat pekerja atau pengusaha.

- Pengadilan Negeri. Yang mengajukan pekerja, serikat pekerja, atau pengusaha.
2. Perselisihan kepentingan, yaitu perselisihan yang terjadi akibat dari perubahan syarat-syarat perburuhan atau yang timbul karena tidak ada persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.

Contoh:

- Pekerja meminta fasilitas istirahat yang memadai.
- Pekerja menuntut kenaikan tunjangan makan.
- Pekerja menuntut pelengseran pejabat perusahaan dan lain-lain.

Jalur penyelesaian perselisihan kepentingan hanya melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P), yang mengajukan serikat pekerja, pengusaha atau asosiasi pengusaha.

Sedangkan berdasarkan sifatnya, perselisihan hubungan industrial dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu:<sup>5</sup>

1. Perselisihan perburuhan kolektif, yaitu perselisihan yang terjadi antara pengusaha dengan serikat pekerja karena tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja atau syarat-syarat kerja.

---

<sup>5</sup> Widodo, Hartono, dan Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Cet. II, P.T. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1992, h.25-26



2. Perselisihan perburuhan perseorangan, yaitu perselisihan antara pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pekerja dengan pengusaha.

Sebenarnya menjadi atau tidak menjadi anggota serikat pekerja bukan merupakan alasan. Dasar argumentasinya adalah:

- a. Menjadi atau tidak menjadi anggota serikat pekerja secara yuridis merupakan hak pekerja.
- b. Status tersebut tidak ada hubungannya dan tidak dapat dihubungkan dengan substansi perselisihan.
- c. Kejelasan status perselisihan itu sendiri dapat dilihat dari jumlah pekerja, apakah ia hanya seorang diri atau banyak orang yang terlibat, artinya yang diperselisihkan itu masalah perseorangan atau orang banyak. Dengan demikian, jika persoalan hanya menyangkut seorang pekerja, maka termasuk perselisihan perseorangan, dan sebaliknya.

Sebagai akibat perselisihan, pemogokan dan penutupan perusahaan bisa saja terjadi. Pada prinsipnya mogok kerja merupakan hak dasar pekerja dan serikat pekerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Yang dimaksud gagalnya perundingan adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan oleh salah satu pihak tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu. Pengertian tertib dan damai di sini adalah tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum, atau mengancam keselamatan jiwa dan harta benda perusahaan, pengusaha, atau orang lain serta milik masyarakat.



Sedangkan penutupan perusahaan merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.

Penjelasan lebih rinci mengenai pemogokan dan penutupan perusahaan akan dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Mogok kerja.

Menurut pasal 1 angka 23 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, bahwa mogok kerja adalah tindakan pekerja yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan atau oleh serikat pekerja untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.

Sedangkan Samad<sup>6</sup> berpendapat bahwa pemogokan sebagai tindakan yang dilakukan oleh pekerja terhadap pengusaha dengan tujuan menekan pengusaha atau perusahaan untuk memenuhi tuntutan atau sebagai tindakan solidaritas untuk teman sekerja lainnya.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas ada hubungan antara mogok kerja dengan unjuk rasa atau demonstrasi. Jika kita cermati secara empiris, setiap terjadi unjuk rasa sudah dapat dipastikan para pekerja tidak akan menjalankan perusahaan. Dengan demikian unjuk rasa atau demonstrasi identik dengan mogok kerja. Perbedaannya, jika mogok kerja biasanya dilakukan di dalam perusahaan, maka unjuk rasa atau demonstrasi dilakukan di luar perusahaan.

---

<sup>6</sup> Yunus Shamad, Hubungan Industrial di Indonesia, P.T. Bina Sumber Daya Manusia, Jakarta, 1995, h. 227.

Akibat keterkaitan tersebut, maka dalam melakukan tindakan mogok kerja disamping wajib mematuhi ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, para pekerja juga harus memperhatikan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1998 tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat di Muka Umum, dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Bentuknya, apabila pekerja akan melaksanakan mogok kerja di dalam perusahaannya ia harus memberitahukan kepada pengusaha dan instansi berwenang. Sedangkan bila akan melaksanakan mogok kerja dan unjuk rasa di luar perusahaan, disamping harus memberitahukan kepada pengusaha dan instansi berwenang, juga harus memberitahukan kepada aparat Kepolisian setempat.

Meskipun hak mogok kerja diakui oleh Undang-Undang, tetapi sebelum melakukan mogok kerja harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Benar-benar sudah diadakan perundingan yang mendalam mengenai pokok-pokok perselisihan antara serikat pekerja dan pengusaha.
- b. Benar-benar permintaan untuk berunding telah ditolak oleh pihak pengusaha.
- c. Telah dua kali dalam jangka waktu dua minggu tidak berhasil mengajak pihak lainnya untuk berunding.

Sedangkan pengaturan mengenai mogok kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Pekerja dan atau serikat pekerja yang bermaksud mengajak pekerja lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung dilakukan dengan tidak melanggar hukum.
- b. Pekerja yang diajak mogok kerja dapat memenuhi atau tidak memenuhi ajakan tersebut.
- c. Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan membahayakan keselamatan orang lain.

Yang dimaksud dengan perusahaan yang melayani kepentingan umum atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia adalah rumah sakit, dinas pemadam kebakaran, penjaga pintu perlintasan kereta api, pengontrol pintu air, pengontrol arus lalu lintas udara, dan pengontrol arus lalu lintas laut.

Sedangkan yang dimaksud dengan pemogokan yang diatur sedemikian rupa yaitu pemogokan yang dilakukan oleh para pekerja yang tidak sedang menjalankan tugas.

- d. Sekurang-kurangnya dalam waktu tujuh hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
- e. Pemberitahuan dimaksud sekurang-kurangnya memuat:
- 1) Waktu (hari, tanggal, jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja.
  - 2) Tempat mogok kerja.
  - 3) Alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja.
  - 4) Tanda tangan ketua dan sekretaris atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- f. Dalam hal mogok kerja dilakukan oleh pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pekerja, maka pemberitahuan ditandatangani oleh perwakilan pekerja yang ditunjuk sebagai koordinator atau penanggung jawab mogok kerja.
- g. Jika mogok kerja dilakukan tanpa adanya pemberitahuan, maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
- 1) Melarang para pekerja yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi.
  - 2) Bila dianggap perlu, melarang pekerja yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.



- h. Mogok kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan pasal 139 dan pasal 140 adalah mogok kerja tidak sah.
- i. Siapapun:
- 1) Tidak dapat menghalang-halangi pekerja dan serikat untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai.  
Yang dimaksud dengan tertib dan damai adalah tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum, atau mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik perusahaan, pengusaha, atau orang lain, serta masyarakat.
  - 2) Dilarang melakukan penangkapan atau penahanan terhadap pekerja dan pengurus serikat pekerja yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- j. Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan pasal 140, pengusaha dilarang:
- 1) Mengganti pekerja yang mogok kerja dengan pekerja lain di luar perusahaan.
  - 2) Memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja dan serikat pekerja selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

- k. Terhadap mogok kerja yang dilakukan secara sah atas tuntutan normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja berhak mendapatkan upah.

Dalam setiap mogok kerja, tuntutan para pekerja dapat dibedakan menjadi dua macam:<sup>7</sup>

- a. Tuntutan normatif, yaitu tuntutan yang didasarkan pada ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan.
- b. Tuntutan tidak normatif, yaitu tuntutan yang tidak didasarkan pada peraturan perundang-undangan.

Menurut Sunindhia dan Widiyanti,<sup>8</sup> bahwa pemogokan terbagi dua macam, yaitu mogok yang berlawanan dengan hukum dan mogok yang tidak berlawanan dengan hukum.

Untuk menentukan apakah mogok kerja itu berlawanan dengan hukum atau tidak, diukur dari tujuan dan tata caranya. Semuanya harus diukur dan didasarkan pada seberapa jauh pekerja yang melaukan mogok kerja itu mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## 2. Penutupan perusahaan.

Penutupan perusahaan menurut pasal 1 angka 24 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah tindakan

---

<sup>7</sup> Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, P.T. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995, Cet.I, h.180.

<sup>8</sup> Y.W. Sunindhia, Ninik Widiyanti, *Masalah PHK dan Pemogokan*, Bina Aksara, Jakarta, 1988, h.105

pengusaha untuk menolak pekerja seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.

Menurut Shamad,<sup>9</sup> bahwa penutupan perusahaan adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh perusahaan atau pengusaha dengan tujuan untuk menekan pekerja agar mau menerima kebijaksanaan atau ketetapan perusahaan.

Dengan demikian jelas bahwa penutupan perusahaan merupakan tindakan tekanan dari pengusaha kepada pekerja atau merupakan tindakan balasan terhadap tekanan atau tuntutan pekerja yang memungkinkan timbulnya kerugian yang lebih besar di perusahaannya.

Dalam melakukan penutupan perusahaan, pengusaha harus mematuhi ketentuan pasal 146 sampai dengan pasal 149 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan pasal 6 Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957.

Adapun beberapa ketentuan pelaksanaan penutupan perusahaan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

- a. Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja atau serikat pekerja.
- b. Tindakan penutupan perusahaan harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

---

<sup>9</sup> Yunus Shamad, Loc Chit, h.227

- c. Penutupan perusahaan dilarang dilakukan pada perusahaan-perusahaan yang melayani kepentingan umum atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia, meliputi rumah sakit, pelayanan jaringan air bersih, pusat pengendali telekomunikasi, pusat penyedia tenaga listrik, pengolahan minyak dan gas bumi, serta kereta api.
- d. Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja atau serikat pekerja, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya tujuh hari kerja sebelum penutupan perusahaan dilaksanakan.
- e. Pemberitahuan pengusaha sekurang-kurangnya memuat:
  - 1) Waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri penutupan perusahaan.
  - 2) Alasan dan sebab-sebab melakukan penutupan perusahaan.
- f. Pemberitahuan tersebut ditandatangani oleh pengusaha atau pimpinan perusahaan yang bersangkutan.
- g. Pemberitahuan pengusaha tidak diperlukan jika:
  - 1) Pekerja dan serikat pekerja melanggar prosedur pasal 40
  - 2) Pekerja dan serikat pekerja melanggar ketentuan normatif yang ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.



Meskipun demikian, pekerja dan pengusaha dalam setiap menyikapi suatu masalah hendaknya berupaya menghindarkan tindakan tersebut, mengingat pemogokan dan penutupan perusahaan tidak hanya merugikan keduanya, tetapi juga masyarakat luas.

Meskipun pemogokan dan penutupan perusahaan diakui Undang-Undang, tetapi hal tersebut tetap tidak sesuai dengan prinsip-prinsip hubungan industrial yang mengedepankan musyawarah untuk mufakat dalam setiap penyelesaian perselisihan. Dengan cara musyawarah mufakat diharapkan setiap permasalahan atau perselisihan yang timbul dapat diselesaikan dengan baik dan tuntas tanpa adanya akibat atau resiko yang lebih besar bagi kelangsungan perusahaan dan mata pencaharian pekerja.

Sehubungan dengan masalah di atas dan guna menghindari terjadinya mogok atau penutupan perusahaan, pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-15/MEN/1994 mengamanatkan bahwa:

*“ Dalam hal timbul keluhan kesah, perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja, pengusaha sedapat mungkin menghindari terjadinya penutupan perusahaan dan pekerja sedapat mungkin menghindari terjadinya mogok atau unjuk rasa. “*

Untuk itu semua pihak yang terkait dalam hubungan industrial hendaknya melakukan upaya-upaya yang bersifat preventif dan edukatif sebagai berikut:<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Ibid, h.231-233

a. Pengusaha:

- 1) Dengan tangan terbuka bersedia menerima serikat pekerja.
- 2) Memperhatikan dan tanggap terhadap kondisi upah dan kesejahteraan pekerja.
- 3) Memperlakukan pekerja secara manusiawi dan sekaligus menjadikan pekerja sebagai mitra usaha.
- 4) Mengembangkan forum komunikasi, musyawarah antara pekerja dan pengusaha, termasuk fasilitas-fasilitas yang diperlukannya.
- 5) Meningkatkan hubungan kemitraan dengan serikat pekerja.

b. Pekerja atau Serikat Pekerja:

- 1) Pengurus Serikat Pekerja harus mengembangkan komunikasi dengan baik dan memahami masalah perusahaan.
- 2) Pekerja atau Serikat Pekerja hendaknya mengendalikan diri dan selalu melakukan msyawarah.
- 3) Pekerja atau Serikat Pekerja tidak bersikap konfrontatif dan destruktif.

c. Pemerintah:

- 1) Selalu tanggap terhadap keadaan hubungan industrial dalam setiap perusahaan.
- 2) Meningkatkan pembinaan hubungan industrial dan pengawasan terhadap ketentuan normatif.

Secara teoritis ada tiga kemungkinan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial,<sup>11</sup> yaitu melalui perundingan, menyerahkan kepada juru atau dewan pemisah, dan menyerahkan kepada Pegawai Perburuhan untuk diperantarai.

Yang dimaksud juru atau dewan pemisah adalah arbiter, yaitu pihak-pihak lain yang berdasarkan pihak-pihak yang berselisih ditunjuk untuk membantu penyelesaian perselisihan. Sedangkan yang dimaksud Pegawai Perburuhan adalah Pegawai Perantara, yaitu pegawai Dinas Tenaga Kerja atau instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memiliki wewenang untuk memberikan perantaraan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja.

Fungsi antara juru atau dewan pemisah dan Pegawai Perantara dapat dikatakan sama,<sup>12</sup> yaitu sama-sama menjadi perantara penyelesaian perselisihan hubungan industrial atau pemutusan hubungan kerja. Perbedaannya terletak pada sifat penyerahan perkaranya. Jika penyerahan pemerantaraan kepada juru atau dewan pemisah bersifat sukarela, maka sebaliknya penyerahan pemerantaraan kepada Pegawai Perantara bersifat wajib.

---

<sup>11</sup> Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, P.T. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995, Cet.I, h.161.

<sup>12</sup> Ibid

Prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah:

1. Wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.
2. Bila upaya musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur yang diatur undang-undang.

Menurut pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-15/MEN/1994, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja ditempuh dalam empat tahap, yaitu:

1. Tingkat perusahaan (bipartit).
2. Tingkat pemerantaraan, melalui arbitrase atau mediasi.
3. Tingkat Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah.
4. Tingkat Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat.

Dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial atau pemutusan hubungan kerja, bentuk putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah adalah bersifat:

1. Anjuran, yaitu suatu putusan yang ditetapkan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah dengan prinsip *win-win solution* (tidak ada yang menang atau kalah). Asumsinya adalah karena masih terbuka kemungkinan bagi pihak-pihak yang berselisih untuk melanjutkan atau meneruskan hubungannya.



Keberadaan pasal ini sebenarnya sudah tidak sesuai lagi, kenyataannya justru menimbulkan kerumitan yang berkepanjangan dan tidak adanya kepastian hukum dalam upaya menyelesaikan perselisihan. Prosedurnya terlalu banyak dan panjang, menguras tenaga, waktu, dan biaya. Akibatnya, pekerja sebagai pihak yang secara ekonomis lemah sangat dirugikan dan tidak ada perlindungan.

Apalagi sejak adanya Undang-Undang Nomor 5 tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, yang menambah panjangnya proses, dimana para pihak dapat lagi menggugat Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat, atau Menteri Tenaga Kerja.

Oleh karena itu ke depannya sistem tersebut perlu segera ditinjau dan diperbaiki sesuai dengan prinsip peradilan yang sederhana, cepat dan biaya ringan seperti yang tercantum dalam pasal 5 ayat 2 Undang-Undang Nomor 14 tahun 1970 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kehakiman, sehingga kepentingan pekerja mendapat perlindungan hukum secara memadai, tidak harus berlarut-larut sebagaimana saat ini.

### BAB III

## PEMENUHAN HAK-HAK NORMATIF PEKERJA

### 1. Pemutusan Hubungan Kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu.<sup>13</sup> Sedangkan menurut pasal 1 ayat 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-15A/MEN/1994, Pemutusan Hubungan Kerja ialah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Kedua pengertian di atas memiliki latar belakang berbeda. Pengertian pertama lebih bersifat umum karena pada kenyataannya tindakan Pemutusan Hubungan kerja tidak hanya timbul karena prakarsa pengusaha, tetapi oleh sebab-sebab lain dan tidak harus izin kepada P4D atau P4P. Untuk pengertian kedua bersifat khusus dimana tindakan Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan oleh pengusaha karena pekerja melakukan pelanggaran atau kesalahan sehingga harus izin terlebih dahulu kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Panitia Penyelesaian

---

<sup>13</sup> A. Halim Ridwan, Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990, Cet.II, h.136

Perselisihan Perburuhan Pusat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pemutusan Hubungan Kerja secara teoritis terbagi dalam empat macam, yaitu:

1. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha.

Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha ialah Pemutusan Hubungan Kerja dimana kehendak atau prakarsa berasal dari pengusaha karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja atau mungkin karena faktor-faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugi, perubahan status dan sebagainya.

Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja karena berbagai alasan pekerja:

- a. Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melebihi 12 bulan secara terus menerus.
- b. Memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- d. Menikah.
- e. Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.
- f. Pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

- g. Mendirikan, menjadi anggota atau pengurus serikat pekerja, melakukan kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- h. Pengaduan pekerja kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.
- i. Perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.
- j. Dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja menurut keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Apabila pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan tersebut, maka Pemutusan Hubungan Kerja itu batal demi hukum (pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003).

Selanjutnya, pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan pekerja telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

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



- c. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung sekurang-kurangnya dua orang saksi.

Jadi dengan demikian Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pengusaha harus beralasan dan cukup bukti yang kuat. Menurut pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha harus memperoleh penetapan terlebih dahulu dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Oleh karena itu melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja tidak bisa semau atau sekehendak pengusaha. Semuanya harus dilakukan dengan dasar dan alasan yang kuat sebagaimana diatur dalam pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

## 2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja.

Pemutusan Hubungan Kerja oleh pekerja ialah Pemutusan Hubungan Kerja yang timbul karena kehendak pekerja secara murni tanpa adanya rekayasa pihak lain. Dalam praktek bentuknya adalah pekerja mengundurkan diri dari perusahaan tempat ia bekerja.

Pekerja yang diputuskan hubungannya oleh pengusaha sangat berbeda keadaannya dengan pengusaha yang diputuskan hubungannya oleh pekerja.<sup>14</sup> Supaya tindakan Pemutusan Hubungan Kerja oleh pekerja tidak melawan hukum, maka pekerja yang bersangkutan wajib memenuhi dua syarat, yaitu harus ada

---

<sup>14</sup> Abdul Rachmad Budiono, *Loc Cit*, h.140

persetujuan dari pengusaha dan memperhatikan tenggang waktu pengakhiran hubungan kerja sesuai pasal 1603.i Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.<sup>15</sup>

Lebih lanjut pasal 162 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur syarat-syarat pengunduran diri yang harus dipenuhi oleh pekerja, yaitu:

- a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya tiga puluh hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
- b. Tidak terikat dalam ikatan dinas.
- c. Tetap menjalankan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Pemutusan Hubungan Kerja oleh pekerja juga dapat dilakukan dengan mengajukan permohonan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a. Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja.
- b. Membujuk atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- c. Tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama tiga kali berturut-turut atau lebih.
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja.

---

<sup>15</sup> Ibid, h.141

- e. Memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan.
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja.

Terhadap ketentuan ini hendaknya pekerja harus hati-hati dalam menggunakan haknya untuk mengajukan permohonan penetapan Pemutusan Hubungan Kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, karena jika alasan-alasan yang diajukan benar-benar tidak terbukti berakibat pekerja yang bersangkutan dapat di-PHK oleh pengusaha tanpa harus ada penetapan dan pekerja tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja maupun penggantian hak lainnya.

### 3. Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum.

Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum ialah Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi dengan sendirinya secara hukum. Pasal 1603.e Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyebutkan bahwa hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan undang-undang atau jika semuanya itu tidak ada menurut kebiasaan.

Berdasarkan ketentuan tersebut Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum dalam praktek dan secara yuridis disebabkan oleh:

- a. Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

- b. Pekerja telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
- c. Pekerja meninggal dunia.

Berakhirnya perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak hanya karena berdasarkan waktu yang telah disepakati, tetapi juga karena telah selesainya pekerjaan yang diperjanjikan.

Mengenai meninggalnya pekerja statusnya tidak sama dengan meninggalnya pengusaha. Jika pekerja meninggal dunia berakibat Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum, tetapi tidak demikian halnya jika pengusaha yang meninggal dunia. Hubungan kerja tidak terputus dengan meninggalnya pengusaha oleh karena dianut suatu prinsip bahwa perpindahtanganan suatu perusahaan tidak memutuskan hubungan kerja.

Demikian juga terhadap pengalihan hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Bila terjadi pengalihan perusahaan, maka segala hak pekerja menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan dengan tidak mengurangi hak-hak pekerja. Bila pengusaha baru bermaksud melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, maka wajib mengajukan permohonan penetapan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan pasal 151 dan pasal 152 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.



#### 4. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan.

Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengadilan ialah tindakan Pemutusan Hubungan Kerja karena adanya putusan hakim Pengadilan atas permintaan pengusaha atau pekerja berdasarkan alasan penting.

Alasan penting adalah disamping alasan mendesak juga karena adanya perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon atau perubahan keadaan dimana pekerjaan yang dilakukan sedemikian rupa sifatnya, sehingga adalah layak untuk memutuskan hubungan kerja. Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Pengadilan atas permintaan pihak pengusaha tidak memerlukan izin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat.

## 2. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja.

Dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, semua pihak yang terlibat di dalam hubungan industrial harus memperhatikan prosedur yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Adapun prosedur Pemutusan Hubungan Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah:

2. Sebelumnya semua pihak, yaitu pengusaha, pekerja, serikat pekerja harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.

3. Apabila tidak dapat dihindari, pengusaha dan serikat pekerja atau pekerja mengadakan perundingan.
4. Jika perundingan berhasil, dibuat persetujuan bersama.
5. Apabila tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan disertai dasar dan alasan-alasannya kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Sambil menunggu pengaturan lebih lanjut mengenai lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka untuk saat ini permohonan penetapan Pemutusan Hubungan Kerja masih disampaikan kepada:

- a. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) untuk Pemutusan Hubungan Kerja pekerja dengan jumlah kurang dari sepuluh orang.
  - b. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) untuk Pemutusan Hubungan Kerja pekerja dengan jumlah lebih dari sepuluh orang.
5. Selama belum ada penetapan atau putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kedua pihak tetap melaksanakan segala kewajiban masing-masing, yaitu pekerja tetap menjalankan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah.

Khusus mengenai penanganan Pemutusan Hubungan Kerja masal yang disebabkan keadaan perusahaan seperti rasionalisasi, resesi ekonomi, dan lain-lain, disarankan sebelumnya agar melakukan upaya-upaya perbaikan terlebih dahulu, yaitu:<sup>16</sup>

1. Bentuk perbaikan perusahaan melalui peningkatan efisiensi atau penghematan, antara lain:
  - a. Mengurangi *shift* (kerja giliran, apabila perusahaan menggunakan sistem kerja *shift*).
  - b. Membatasi atau menghapuskan kerja lembur sehingga dapat mengurangi biaya tenaga kerja.
  - c. Apabila upaya di atas belum berhasil, dapat dilakukan pengurangan jam kerja.
  - d. Meningkatkan usaha-usaha efisiensi, seperti mempercepat pensiun bagi pekerja yang kurang produktif.
  - e. Meliburkan atau merumahkan pekerja secara bergiliran untuk sementara waktu.
2. Apabila upaya-upaya butir 1 tidak berhasil untuk memperbaiki keadaan perusahaan, maka pengusaha terpaksa melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan cara:
  - a. Sebelumnya harus merundingkan dan menjelaskan kepada Serikat Pekerja mengenai keadaan perusahaan secara riil agar mereka

---

<sup>16</sup> Yunus Shamad, *Loc Chit*, h.241

memahami alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pengusaha.

- b. Bersama Serikat Pekerja merumuskan jumlah dan kriteria pekerja yang akan mengalami Pemutusan Hubungan Kerja.
- c. Merundingkan persyaratan dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara terbuka dan dilandasi itikad baik.
- d. Setelah persyaratan Pemutusan Hubungan Kerja distujui bersama, selanjutnya dilakukan sosialisasi untuk dapat diketahui oleh seluruh pekerja sebagai dasar diterima atau tidaknya syarat-syarat tersebut.
- e. Apabila sudah ada persetujuan dari masing-masing pekerja, ditetapkan prioritas pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerja secara bertahap.
- f. Pada saat penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dibuat persetujuan besama dengan menyebutkan besarnya uang pesangon dan lain-lain.
- g. Selesai melaksanakan rangkaian di atas, dilakukan rekapitulasi untuk dasar mengajukan permohonan izin Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat melalui Kepala Kantor/Kepala Dinas Departemen Tenaga Kerja setempat.



### 3. Hak-Hak Normatif Pekerja.

Mengenai hak-hak normatif pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja ini mutlak harus diperhatikan oleh pihak-pihak yang terkait. Pengertian istilah terkait hak-hak normatif pekerja yang masih relevan tercantum pada pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-150/MEN/2000, yaitu:

1. Uang pesangon, ialah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Uang penghargaan masa kerja, ialah uang jasa sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.
3. Ganti kerugian, ialah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai penggantian istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan ke tempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan dan lain-lain yang ditetapkan oleh panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat sebagai akibat adanya pengakhiran hubungan kerja.

Adapun besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ketentuan uang penggantian hak menurut pasal 156 ayat 2, 3, dan 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah sebagai berikut:

1. Uang pesangon:
  - a. Masa kerja kurang dari 1 tahun - 1 bulan upah
  - b. Masa kerja 1 tahun - < 2 tahun - 2 bulan upah
  - c. Masa kerja 2 tahun - < 3 tahun - 3 bulan upah
  - d. Masa kerja 3 tahun - < 4 tahun - 4 bulan upah
  - e. Masa kerja 4 tahun - < 5 tahun - 5 bulan upah
  - f. Masa kerja 5 tahun - < 6 tahun - 6 bulan upah
  - g. Masa kerja 6 tahun - < 7 tahun - 7 bulan upah
  - h. Masa kerja 7 tahun - < 8 tahun - 8 bulan upah
  - i. Masa kerja 8 tahun atau lebih - 9 bulan upah
  
2. Uang penghargaan masa kerja:
  - a. Masa kerja 3 tahun - < 6 tahun - 2 bulan upah
  - b. Masa kerja 6 tahun - < 9 tahun - 3 bulan upah
  - c. Masa kerja 9 tahun - < 12 tahun - 4 bulan upah
  - d. Masa kerja 12 tahun - < 15 tahun - 5 bulan upah
  - e. Masa kerja 15 tahun - < 18 tahun - 6 bulan upah
  - f. Masa kerja 18 tahun - < 21 tahun - 7 bulan upah
  - g. Masa kerja 21 tahun - < 24 tahun - 8 bulan upah
  - h. Masa kerja 24 tahun atau lebih - 10 bulan upah
  
3. Uang penggantian hak meliputi:
  - a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
  - b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat semula pekerja diterima bekerja.

- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar 15% dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Ketentuan perhitungan hak atau komposisi hak pekerja berdasarkan alasan dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah:

1. Pekerja melakukan kesalahan berat.
  - Mendapatkan uang penggantian hak ditambah uang pisah bagi pekerja yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung (*blue colalr worker*), yang besar dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
2. Pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau ketentuan perundang-undangan.
  - Mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.
3. Pekerja ditahan pihak berwajib dan tidak dapat melakukan pekerjaan atau dinyatakan salah oleh Pengadilan.
  - Mendapatkan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

4. Pekerja mengundurkan diri secara baik atas kemauan sendiri.
  - Mendapatkan uang penggantian hak ditambah uang pisah bagi pekerja yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, yang besar dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
5. Perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, tetapi:
  - a. Pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya.
    - Mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.
  - b. Pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya.
    - Mendapatkan 2X uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.
6. Perusahaan tutup karena merugi dua tahun terus menerus, atau keadaan memaksa (*overmacht*).
  - Mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.
7. Perusahaan tutup bukan karena merugi atau keadaan memaksa, melainkan karena efisiensi.
  - Mendapatkan 2X uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.



8. Perusahaan pailit.
  - Mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.
9. Pekerja meninggal dunia.
  - Mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.
10. Pekerja memasuki usia pensiun:
  - a. Ada program pensiun, dan iuran/premi ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan.
    - Berhak jaminan atau manfaat pensiun, tetapi tidak berhak uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dengan catatan:
      - ⇒ Jika nilai jaminan atau manfaat pensiun ternyata lebih kecil dari 2X uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, maka selisihnya harus dibayar oleh pengusaha.
      - ⇒ Jika iuran/premi pensiun dibayar oleh pengusaha dan pekerja, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon ialah iuran/premi yang dibayar oleh pengusaha.
  - b. Tidak ada program pensiun.
    - Mendapatkan 2X uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

11. Pekerja mangkir lima hari atau lebih berturut-turut.
  - Mendapatkan uang penggantian hak ditambah uang pisah bagi pekerja yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, yang besar dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
12. Pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha.
  - Mendapatkan 2X uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.
13. Pekerja sakit berkepanjangan, cacat tetap akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaan melebihi dua belas bulan.
  - Mendapatkan 2X uang pesangon, 2X uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

## BAB IV

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 1. Kesimpulan.

1. Dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menunjukkan bahwa telah ada komitmen dan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja.
2. Pengusaha sebagai pihak yang secara ekonomi lebih kuat dari pekerja harus memperhatikan hak-hak normatif pekerja dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja.

#### 2. Saran.

1. Perlindungan terhadap pekerja tidak hanya menjadi tanggung jawab pekerja itu sendiri, melainkan harus ada sinergi antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah sehingga perlindungan hukum terhadap pekerja dapat diwujudkan.
2. Pekerja juga harus memperhatikan kepentingan perusahaan atau pengusaha, sehingga terdapat hubungan yang seimbang antara kepentingan pekerja dengan kepentingan pengusaha.

## DAFTAR BACAAN

- Asikin, Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993.
- Budiono, Abdul Rachmad, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Cet.I, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995.
- Ridwan, A.Halim, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Cet.II, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990.
- Hadjon, P.M., *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila*: Disampaikan pada Simposium tentang Politik, Hak Asasi dan Pembangunan Hukum dalam rangka Dies Natalis XL / Lustrum VIII Unair, 3 November 1994.
- Soepomo, Imam, 1994, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Cet.VIII, Djambatan, Jakarta, 1994
- Shamad, Yunus, *Hubungan Industrial di Indonesia*, PT. Bina Sumber Daya Manusia, Jakarta, 1995.
- Sunindhia, Y.W., Widiyanti, Ninik, *Masalah PHK dan Pemogokan*, Bina Aksara, Jakarta.
- Widodo, Hartono, dan Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Cet.II, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta, 1992.