

SKRIPSI

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KAITANNYA DENGAN MASALAH PENGUPAHAN

AN 19/05

Ant
P



ANITA LAKSMI ANTARINI

NIM. 030010669 U

**MINAT BIDANG HUKUM BISNIS
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2005**

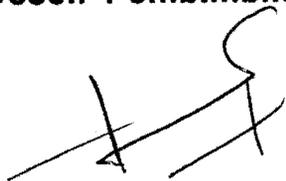
**MILIK
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA
KAITANNYA DENGAN MASALAH PENGUPAHAN**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS DAN
MEMENUHI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
GELAR SARJANA HUKUM**

Dosen Pembimbing,



Lanny Ramli, S.H., M.H.
NIP. 131878388

Penyusun,



Anita Laksmi Antarini
NIM. 030010669 U

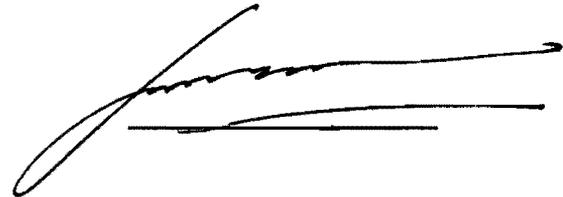
**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2005**



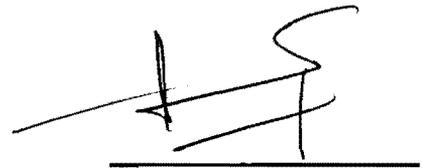
**Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan Panitia Penguji
Pada hari Kamis, tanggal 16 Juni 2005**

Panitia Penguji Skripsi :

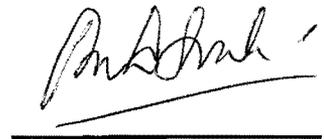
Ketua : H. Machsoen All, S.H., M.S.



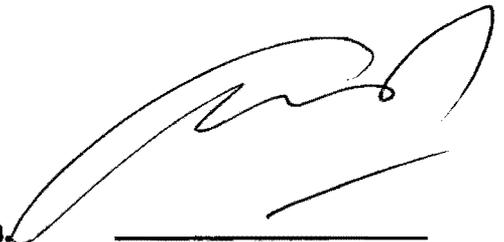
Anggota : 1. Lanny Ramli, S.H., M.Hum.



2. Dr. M.L. Souhoka, S.H, M.S.



3. Agus Sekarmadji, S.H., M.Hum.



BAB IV

PENUTUP

1. Kesimpulan

Perlindungan hukum terhadap keterlambatan pembayaran upah bagi pekerja dapat menggunakan Pasal 1602 q, 1602 t, BW dan Pasal 19 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981. Hal ini sebagai langkah yang lebih tepat dari pada Pemutusan Hubungan Kerja yang dirasa hanya merugikan kedua belah pihak.

Upaya hukum bagi pekerja atas keterlambatan pembayaran upah, dapat dilakukan dengan 3 (tiga) cara. Pertama, adalah dengan memberikan kewajiban pada pengusaha untuk membayar upah disertai dengan tambahan bunga. Kedua, Perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja karena keterlambatan pembayaran upah, adalah dengan memberikan hak-hak normatif yang harus diterima oleh pekerja baik berupa uang pesangon, uang jasa maupun ganti kerugian yang pembayarannya dilakukan secara tunai dan dilipatkan 2 (dua) kali lipat. Ketiga, adalah pihak pekerja dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Negeri atas dasar wanprestasi.

2. SARAN

- a Upaya hukum atas keterlambatan upan melalui Pemutusan Hubungan Kerja, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1603 p angka 3 BW maupun dalam Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 hendaknya digunakan sebagai upaya hukum terakhir (ultimatum remedium) dalam penyelesaian masalah tersebut, setelah upaya hukum lain sudah tidak dapat dilaksanakan lagi.
- b Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja sudah tidak dapat dihindari lagi, maka akibat yang diterima pekerja harus betul-betul mendapat perhatian. Perlindungan hukum yang ada, sampai dengan berlakunya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, masih menekankan pada aspek sosial maupun aspek psikologis dari pekerja. Oleh karena itu seharusnya perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja tidak hanya menekankan aspek ekonomisnya saja, tetapi juga memperhatikan aspek-aspek sosial dan aspek-aspek psikologis dari pekerja. Sehingga diharapkan akan dapat mengurangi penderitaan pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja.