

**ANALISIS YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK
TERHADAP GENERAL MANAGER HOTEL OLEH PERUSAHAAN**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagian Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Hukum**



NAMA : NUZULUL RAMADHANTY
NPM : 1701110045
PROGRAMDI STUDI : ILMU HUKUM
BAGIAN : HUKUM PERDATA

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2021**

Telah disetujui

Untuk Diajukan Kepada Panitia Ujian Skripsi
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh

Judul Skripsi

**ANALISIS YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK
TERHADAP GENERAL MANAGER HOTEL OLEH PERUSAHAAN**

Banda Aceh, 16 Juni 2021

Pembimbing



Mainita, S.H., M.H.Kes.





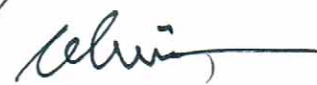
**ANALISIS YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK TERHADAP
GANERAL MANAGER HOTEL OLEH PERUSAHAAN**

Oleh

Nama Mahasiswa : Nuzulul Ramadhanty
No.Mahasiswa : 1701110045
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Perdata

Telah Dipertahankan di Depan Sidang Penguji,
Pada Tanggal 24 Juni 2021
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

DEWAN PENGUJI

1. Ketua : **Dr. H. Rizanizarli, S.H., M.H.** 
2. Sekretaris : **Mainita, S.H., M.H.Kes.** ()
3. Pembimbing/
Penguji I : **Mainita, S.H., M.H.Kes.** ()
4. Penguji II : **Dr. H. Yusri Z. Abidin, S.H., M.H** ()
5. Penguji III : **Muhammad Haikal Daudy, S.H., M.H** ()

Banda Aceh, 12 Juli 2021
Universitas Muhammadiyah Aceh
Dekan Fakultas Hukum



Dr. H. Rizanizarli, S.H., M.H.

ABSTRAK

**NUZULUL RAMADHANTY, ANALISIS YURIDIS PEMUTUSAN
2021 HUBUNGAN KERJA SEPIHAK
TERHADAP GANERAL MANAGER
HOTEL OLEH PERUSAHAAN**

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah
Aceh.

(v, 56).,pp, bibl., app.

(MAINITA, S.H., M.H.kes)

Pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja sangat diperlukan sehingga pekerja dapat meningkatkan produktivitas kerja yang baik. Namun pada era Industri sekarang banyak sekali terjadinya PHK sepihak tanpa memperhitungkan hak-hak para pekerja/buruh.

Tujuan penulisan skripsi ini untuk menjelaskan faktor-faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) di hotel, untuk menjelaskan upaya perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK dan untuk menjelaskan hambatan-hambatan dalam Pelaksanaan Perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian analisis yuridis normatif dan empiris yaitu penelitian lapangan (*field research*) dan penelitian kepustakaan (*library research*). Penelitian lapangan dilakukan guna memperoleh data primer melalui wawancara dengan responden dan informan. Penelitian kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data sekunder dengan cara mempelajari literatur, buku-buku, dan peraturan perundang-undangan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Faktor penyebab terjadinya PHK yaitu pengusaha tidak menyadari atau acuh tak acuh pada karyawannya dan memberikan semua tanggung jawab kepada CEO (*Chief Executive Officer*), Upaya perlindungan Hukum bagi pekerja yang di PHK yaitu membuat perjanjian antara pengusaha dan pekerja, tenaga kerja juga didaftarkan kepada Dinas Ketenaga Kerjaan dan pemerintah lebih aktif untuk Sosialisasi membantu para tenaga kerja, hambatan-hambatan pendukung hukum terhadap pekerja antara lain yaitu perusahaan kurang tanggung jawab kepada para tenaga kerja yang berada didalam perusahaan, memberikan semua tanggung jawab kepada CEO, dan tidak adanya pengaturan secara rinci dalam peraturan perusahaan tentang berakhirnya hubungan kerja dan hak-hak yang didapatkannya.

Disarankan dalam pemutusan hubungan kerja harus sesuai dengan undang-undang yang berlaku agar tidak ada perselisihan dan tidak ada pihak yang merasa dirugikan, dan pemerintah lebih sering melakukan sosialisasi kepada Pengusa/Perusahaan dan mempertegas peraturan yang ada. Bagi pekerja lebih memperhatikan perjanjian kerja, sehingga ada timbal balik dalam melakukan hubungan kerja yang baik.

KATA PENGANTAR



“Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang”

Puji syukur kita sampaikan kepada Allah SWT, karena dengan rahmat dan karunia-Nya penulisan skripsi ini telah dapat diselesaikan. Shalawat dan salam disanjungkan kepangkuan alam Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia dari alam kebodohan ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan saat ini. Adapun judul skripsi ini adalah **“ANALISIS YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK TERHADAP GENERAL MANAGER HOTEL OLEH PERUSAHAAN”**, untuk melengkapi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh.

Terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Bapak / Ibu :

1. Ibu Mainita, S.H., M.H.Kes., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan dukungan dan arahan, sehingga penulisan ini dapat di selesaikan.
2. Bapak Dr. H. Rizanizarli, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Bapak Muhammad Heikal Daudy, S.H., M.H., selaku Dosen wali yang selalu mendukung serta memberi arahan kepada saya.

4. Kepada bapak H.M.Hanafiah Muddin,.S.H.,M.Hum. dan bapak Dr.H.Yusri Z. Abidin,S.H.,M.H. yang telah membimbing saya dalam pembuatan skripsi yang saya buat.
5. Kepada seluruh dosen di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah mendidik dan memberikan ilmu dengan tulus dan ikhlas. Kepada seluruh Tenaga Pendidikan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh yang selalu memberikan pelayanan yang baik kepada penulis.
6. Kepada bapak Teuku Hamdan, S.H., selaku mediator di kantor Dinas Ketenagakerjaan.
7. Para sahabat Cut Ruhul Inayah Fahmi, Muhammad Arif setiawan, Iskandar, M.Iqbal Giffari, M.Ridha Akbar, rizki Maulana, Dwi sundari, Aris mahendra, T.Naufal Afif, Juvin Maulana, Arie Sukri Yusbar, Novia Eka Warni seluruh teman-teman Fakultas Hukum Angkatan 2017 Serta pihak-pihak yang telah mendukung dan membantu dalam penelitian ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
8. Kepada abang dan kakak letting yang telah membantu dan telah memberikan saran, juga para member EXO, NCT, yang memberikan kekuatan penyemangat terutama kepada sehun exo, mark lee, lee haechan, park jisung dan seluruh anggota NCT.
9. Seluruh teman-teman Fakultas Hukum Angkatan 2017, Serta pihak-pihak yang telah mendukung dan membantu baik dalam Penulisan maupun dalam penelitian ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Rasa hormat yang tak terhingga dan teristimewa untuk kedua orangtua saya Ayahanda Edison, S.E., S.H., M.H., dan Ibunda Herni Hidayati, S.H., serta Adik Saya Nandhita Ulfia Rahma yang tidak hentinya mendukung dan mendoakan saya untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

Disadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari segi bahasa, maupun dari segi pembahasannya, maka dari itu diharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dan konstruktif untuk perbaikan dimasa yang akan datang.

Akhirnya skripsi ini diharapkan bermanfaat bagi para pembaca dan dapat dilanjutkan untuk penulisan selanjutnya. Amin.

Banda Aceh, 11 Juni 2021
Penulis

Nuzulul Ramadhanty
NPM: 1701110045

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN	Error! Bookmark not defined.
A. Latar Belakang Permasalahan	Error! Bookmark not defined.
B. Ruang Lingkup dan Tujuan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
C. Metode Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
D. Sistematika Penulisa.....	Error! Bookmark not defined.
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN	Error! Bookmark not defined.
A. Tenaga Kerja	Error! Bookmark not defined.
B. Perjanjian Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
C. Perusahaan.....	Error! Bookmark not defined.
D. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	Error! Bookmark not defined.
BAB III ANALISIS YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK TERHADAP GENERAL MANAGER OLEH PERUSAHAAN Error! Bookmark not defined.	
A. Faktor Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	Error! Bookmark not defined.
B. Upaya Perlindungan Hukum bagi pekerja yang di PHK.....	46
C. Hambatan-hambatan dalam Pelaksanaan Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang di PHK.....	Error! Bookmark not defined. 8
D. Penyelesaian Sengketa PHK bagi pekerja Hotel Secara Litigasi dan Non Litigasi.....	49
BAB 4 PENUTUP	53
A. Kesimpulan.....	53
B. Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA	Error! Bookmark not defined. 5

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Negara Indonesia memiliki jumlah penduduk yang tergolong tinggi. Sehingga, terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur merupakan suatu tujuan untuk Indonesia menjadi merdeka dan semakin maju sesuai dengan Undang-undang Dasar 1945. Oleh sebab itu, negara dan pemerintah memiliki kewajiban untuk memakmurkan masyarakatnya. Salah satu hal yang sangat penting untuk mewujudkan keadilan dan kesejahteraan itu sendiri adalah melalui hukum. Melalui hukum, Negara dapat mengatur hubungan antara orang perorangan atau juga dengan badan hukum. Melalui hukum, orang atau perseorangan tidak dizalimi oleh pihak yang memiliki kekuasaan. Sehingga, dengan adanya hukum terjaminlah suatu keadilan dan kesejahteraan bagi rakyat Indonesia.

Dengan pertumbuhan penduduk yang semakin meningkat, timbulah suatu permasalahan yang terjadi, yaitu permasalahan tenaga kerja atau lowongan pekerjaan. Dengan pertumbuhan penduduk semakin tinggi mengakibatkan jumlah penerimaan pekerja setiap tahunnya semakin meningkat, sedangkan lowongan atau kesempatan kerja tidak sebanding dengan laju pertumbuhannya. Dengan adanya hal tersebut, membuat adanya suatu kesenjangan antara besarnya jumlah penduduk yang memerlukan pekerjaan dengan lowongan pekerjaan

yang tersedia. Permasalahan yang juga sering terjadi dengan tenaga kerja atau buruh adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan, seperti yang terjadi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan yang ada di Indonesia. Perusahaan dapat dikatakan berhasil ketika perusahaan tersebut berhasil mempertahankan kinerja perusahaan dengan mempertahankan para pekerjanya. Pemutusan hubungan kerja adalah suatu permasalahan utama dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja, pemutusan hubungan kerja merupakan suatu pemberhentian memberikan upah kepada buruh/pekerja yang dilakukan oleh pengusaha. Dengan berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja mengakibatkan para pekerja kehilangan mata pencarian mereka sehingga menambah pengangguran dengan segala akibat yang ditimbulkan.

“Menurut Umar Kasim bahwa berakhirnya hubungan kerja dapat mengakibatkan pekerja/buruh kehilangan mata pencarian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian hidup pekerja/buruh, seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Umar kasim juga mengemukakan bahwa Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan isu yang sensitif, pengusaha seharusnya bijaksana dalam melakukan pemberhentian hubungan kerja, karena pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat menurunkan kesejahteraan masyarakat, pekerja kehilangan pekerjaan, bahkan lebih gawat lagi pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat mengakibatkan pengangguran.”¹

Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh akan tetap berlangsung dengan baik apabila kedua belah pihak yang saling membutuhkan dan dapat saling menjaga keharmonisan. Pemutusan hubungan kerja dapat

¹ Umar Kasim. *Hubungan Kerja dan Pemutusan hubungan kerja*, Jurnal Hukum., Vol. 2 Tahun 2004.hlm. 26

dihindari jika pengusaha dan pekerja/buruh tidak melanggar berbagai ketentuan yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya, Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama yang menjadi dasar pengusaha dan pekerja/buruh dalam menjalankan hubungan kerja yang melindungi hak dan kewajiban kedua belah pihak. Kesalahan atau pelanggaran yang mungkin dilakukan oleh salah satu pihak, pengusaha atau pekerja/buruh, sudah ditentukan sanksinya sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya, Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama.

Secara yuridis pada Pasal 5 UU Ketenagakerjaan, memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang mencakup orang yang belum bekerja, yaitu orang yang tidak terikat dalam hubungan kerja, dan orang yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja (pekerja/buruh), karena orang yang terikat dalam suatu hubungan kerja juga berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik atau yang lebih disukai oleh pekerja/buruh. Sedangkan Pasal 6 merupakan perlindungan bagi pekerja/buruh (orang yang sedang dalam ikatan hubungan kerja) saja.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 170 UU ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja (PHK) berdasarkan ketentuan Pasal 150 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi

pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan 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 mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Salah satu kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan pengusaha secara sepihak terjadi pada Manager dan karyawan di Hotel Hermes Palace yang ada di Banda Aceh. PHK dilakukan sepihak tanpa adanya pemberitahuan atau peringatan terlebih dahulu.

Dalam Pasal 28 D ayat (2) UUD RI menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pada kasus yang terjadi saat ini para pekerja/buruh tidak terdapat kesalahan pada kinerja pekerja,

bisa dikatakan bahwa Pemutusan hubungan kerja (PHK) ini dilakukan tanpa ada alasan yang jelas ataupun mereka tidak melakukan suatu kesalahan apapun dan juga tidak diberikannya hak-hak pekerja.

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apa faktor penyebab terjadinya Pemutusan hubungan kerja (PHK) di hotel ?
2. Bagaimana upaya perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK ?
3. Apa hambatan-hambatan dalam Pelaksanaan Perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK ?

4. Bagaimanakah penyelesaian sengketa PHK sepihak bagi pekerja hotel secara litigasi dan Non litigasi?

B. Ruang Lingkup dan Tujuan Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini di perlukan untuk menghindari pembahasan yang meluas. Adapun yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi hanya mengkaji mengenai, Pertanggung jawaban perdata terhadap seseorang yang mengalami kehilangan pekerjaannya atau pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan dengan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan faktor-faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) di hotel.
2. Untuk menjelaskan upaya perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK.
3. Untuk menjelaskan hambatan-hambatan dalam Pelaksanaan Perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK.
4. Untuk menjelaskan penyelesaian sengketa PHK sepihak bagi pekerja hotel secara litigasi dan Non litigasi?

C. Metode Penelitian

1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Terkait dengan latar belakang dan judul skripsi yang penulis ajukan, maka untuk mempermudah pembahasan pada penelitian ini perlu dijelaskan beberapa key words yang sangat berkaitan dengan penelitian ini yaitu :

- a. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.²
- b. Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja.
- c. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan.
- d. Perusahaan adalah suatu badan hukum yang dibentuk oleh sekelompok orang yang terlibat dalam menjalankan badan usaha dalam kapasitas komersial atau industri. Perusahaan juga dapat didefinisikan sebagai suatu lembaga dalam bentuk organisasi yang dioperasikan dengan tujuan untuk menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat dengan motif untuk memperoleh keuntungan.
- e. General manager adalah manager yang memiliki semua tanggung jawab semua pejabat dalam suatu organisasi atau perusahaan. Beberapa unit

² Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2004, hlm 5

fungsional yang mengelola beberapa atau semua manajer fungsional dikelola oleh general manager.

2. Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian

a) Jenis penelitian

Jenis penelitian hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum yuridis normatif dan empiris. Penelitian tidak saja berusaha mempelajari Pasal-pasal, Perundang-undangan, pandangan, pendapat para ahli dan menguraikannya dalam karya penelitian ilmiah, tetapi juga menggunakan Bahan-bahan yang sifatnya empiris dalam rangka mengulas dan menganalisis data lapangan yang disajikan sebagai pembahasan.

Penelitian hukum normatif yaitu penelitian yang terdiri dari penelitian yang berupa usaha inventarisasi hukum positif, usaha penemuan Asas-asas dan dasar falsafah (*dogma atau doktrin*) hukum positif dan usaha penemuan hukum *in concreto* yang layak diterapkan untuk menyelesaikan suatu perkara hukum tertentu.

b) Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah pendekatan undang-undang dan kasus dilapangan, yaitu pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-

undangan yang berhubungan dengan penelitian dan kasus yang bersangkutan dengan penelitian ini.

c) Bahan Hukum

Adapun bahan hukum dari pendekatan menggunakan Undang-undang yang dilakukan yaitu :

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat autoritatif berupa peraturan perundang-undangan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan bahan hukum primer :

- a) Kitab Undang-undang Hukum Perdata
- b) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- c) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri
- d) Qanun No. 7 tahun 2014 tentang KetenagaKerjaan

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder biasanya berupa pendapat hukum atau teori-teori yang diperoleh dari literatur hukum, hasil penelitian, artikel ilmiah, maupun website yang terkait dengan penelitian. Bahan hukum sekunder pada dasarnya digunakan untuk memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer. Dalam penelitian ini penulis menggunakan bahan sekunder yang di dapat dari putusan-putusan dalam pidana.

e) **Lokasi Penelitian dan Populasi penelitian**

1. Lokasi

Lokasi penelitian diambil di Hotel yang berada di wilayah Hukum Kota Banda Aceh Yaitu Hotel Hermes Palace

2. Populasi

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari responden penelitian dan informan yang memberikan informasi tentang objek yang akan di teliti.

a) Responden

1. Karyawan terkena PHK 2 orang
2. Manager Hotel 1 orang

b) Informan

1. Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh
2. Pengacara/Advokat yang menangani kasus PHK manager Hotel
3. Asosiasi Buruh

f) **Cara Pengambilan Sampel Penelitian**

Pengumpulan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *Purposive Sampling*, dimana dari keseluruhan populasi dipilih beberapa responden dan informan yang dianggap mengetahui permasalahan yang diteliti.

g) Cara Pengumpulan Data

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan untuk memperoleh data sekunder, yaitu melakukan penelitian untuk mendapatkan data-data teoritis, dengan cara mempelajari buku-buku teks, pendapat para sarjana, makalah, peraturan perundang-undangan, dan bahan-bahan lain yang diperlukan dalam penulisan penelitian ini.

2. Penelitian Lapangan (*Field research*)

Penelitian lapangan (*field research*) ditempuh dengan dua cara, yaitu melakukan observasi dengan cara pengamatan langsung pada objek penelitian dan wawancara langsung dengan responden dan informan serta pihak-pihak lain yang dapat memberikan informasi terkait penelitian ini.³

D. Sistematika Penulisan

Untuk lebih jelas dan terarahnya penulisan skripsi ini, maka akan dibahas dalam bentuk sistematika, yaitu sebagai berikut:

Bab I merupakan Bab pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang permasalahan, ruang lingkup dan tujuan penulisan, Metode Penelitian dan sistematika Penulisan.

³ Sekanto dan Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm. 229.

Bab II merupakan Bab telaah Kepustakaan mengenai Tenaga kerja, Perjanjian Kerja, Perusahaan, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Bab III membahas mengenai faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK), upaya perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK, hambatan-hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK.

Bab IV merupakan Bab penutup (terakhir), Dalam Bab ini diuraikan mengenai kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran-saran yang bermanfaat bagi semua pihak yang terkait.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN

A. TENAGA KERJA

1. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹ Yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah, ditetapkan oleh Undang-Undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari. Pada dasarnya tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga macam yaitu: tenaga kerja terdidik (*skill labour*), tenaga kerja terlatih (*trainer labour*), tenaga kerja tidak terlatih (*unskill labour*).

¹ Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, 2011, hlm. 708.

a. Tenaga kerja terdidik (*skill labour*)

Tenaga kerja terdidik (*skill labour*) adalah tenaga kerja yang pernah memperoleh pendidikan formal dalam bidang tertentu tetapi mereka belum pernah dilatih dalam bidang tersebut. Tenaga kerja terdidik ini diidentikkan dengan tenaga kerja yang belum berpengalaman.

b. Tenaga kerja Terlatih (*trained labour*)

Yang dimaksud tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang telah bekerja dan pernah mengikuti latihan sesuai dengan bidangnya, misalnya seorang yang telah menamatkan studinya dalam bidang akuntansi, maka mereka dapat digolongkan sebagai tenaga kerja terlatih. Tenaga kerja terlatih ini dapat disamakan dengan tenaga kerja yang sudah berpengalaman.

c. Tenaga kerja tidak terlatih (*unskill labour*)

Yang dimaksud tenaga kerja tidak terlatih adalah tenaga kerja di luar tenaga kerja terdidik dan juga tenaga kerja terlatih. Tenaga kerja tidak terlatih ini merupakan bagian terbesar dari seluruh tenaga kerja yang ada. Mereka umumnya hanya mengenyam pendidikan formal pada tataran tingkat bawah dan tidak mempunyai keahlian yang memadai karena memang belum ada pengalaman kerja, sehingga pekerjaan yang dikerjakan umumnya tidak memerlukan keahlian secara spesifik. Misalnya seorang pelajar (Tingkat Sekolah Dasar, Tingkat Sekolah Menengah, Tingkat

Sekolah Lanjutan Atas) drop out, maka mereka dapat digolongkan pada tenaga kerja tidak terlatih.

2. Pengertian Ketenagakerjaan

Pengertian dari ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”.

Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun – 64 tahun. menurut pengertian diatas, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 17 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja. Didalam Undang-Undang Pokok Ketenagakerjaan No. 14 Tahun 1969, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

Pengertian pekerja menurut ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk

memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah/imbalan.

Dalam hubungan ini maka pembinaan tenaga kerja merupakan peningkatan kemampuan efektivitas tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan. Menurut Dr. Payaman dikutip A.Hamzah (1990), tenaga kerja adalah (man power) adalah produk yang sudah atau sedang bekerja. Atau sedang mencari pekerjaan, serta yang sedang melaksanakan pekerjaan lain. Seperti bersekolah, ibu rumah tangga. Secara praktis, tenaga kerja terdiri atas dua hal, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja: ²

- a) Angkatan kerja terdiri atas golongan yang bekerja dan golongan penganggur atau sedang mencari kerja.
- b) Kelompok yang bukan angkatan kerja terdiri atas golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain-lain atau menerima penghasilan dari pihak lain, seperti pensiunan, dan lain-lain.

3. Para pihak dalam Ketenagakerjaan

Di bidang ketenagakerjaan, pihak-pihak yang terlibat didalamnya yaitu pekerja, pengusaha dan pemerintah akan menimbulkan terselenggaranya hubungan industrial. Tujuan terciptanya hubungan industrial adalah dalam rangka mencari keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha dan pemerintah, karena ketiga komponen ini mempunyai kepentingan masing-

² Tholkah Hasan Muhammad , *Islam dan Sumber daya Manusia*, Lantobora Prees, Jakarta: 2005, hlm. 106

masing. Berdasarkan kepentingan tersebut diharapkan saling melengkapi satu dengan yang lainnya.

Bagi pekerja, perusahaan merupakan tempat untuk bekerja sekaligus sebagai sumber penghasilan dan penghidupan diri beserta keluarganya. Bagi pengusaha, perusahaan adalah wadah untuk mengeksploitasi modal guna mendapat keuntungan yang sebesar-besarnya. Bagi pemerintah, perusahaan sangat penting artinya karena perusahaan besar maupun kecil merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja tersebut, Pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan tersebut adalah Buruh/Pekerja, pengusaha, Serikat Pekerja/Buruh, Pemerintah/Penguasa :

a. Buruh/pekerja

Buruh/pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. sebagaimana yang disampaikan oleh Darza, tenaga kerja adalah bagian dari penduduk usia kerja yang secara fisik dan mental mampu melakukan pekerjaan, baik di

dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.³

Pekerja/buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, di bawah perintah pemberi kerja (bisa perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

b. Pengusaha

Sama halnya dengan istilah buruh, istilah majikan juga kurang sesuai dengan konsep Hubungan Industrial karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada di atas sebagai lawan atau kelompok penekan dari buruh, padahal antara buruh dan majikan secara yuridis merupakan mitra kerja yang mempunyai kedudukan yang sama. Karena itu lebih tepat jika disebut dengan istilah pengusaha.

Sehubungan dengan hal tersebut, perundang-undangan yang lahir kemudian seperti Undang-undang No. 3 tahun 1992 tentang Jamsostek, Undang-undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah Pengusaha. Dalam pasal 1 angka 5 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian pengusaha yakni:

³ Darza Z. A, *Kamus Istilah Bidang Ketenagakerjaan*, Delima Baru, Jakarta, 2000, hlm. 114

- 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri
- 2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- 3) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Sedangkan pengertian perusahaan dalam Undang-undang No. 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

- 1) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan buruh/pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk apa pun;
- 2) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 6).

c. Serikat pekerja/serikat buruh

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh dan keluarganya.

Organisasi buruh dapat terdiri dari :

- 1) serikat pekerja/serikat buruh.
- 2) federasi serikat pekerja/serikat buruh
- 3) konfederasi serikat pekerja/serikat buruh

d. Pemerintah/penguasa

Dengan adanya Campur tangan pemerintah dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan perburuhan/ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan perburuhan/ketenagakerjaan akan sulit tercapai karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah. Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak.

1. Hak Pekerja dan Kewajiban Pekerja

Dalam pembangunan nasional peran tenaga kerja sangat penting, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja sangat diperlukan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh.

Hak pekerja/buruh berarti membicarakan hak-hak asasi, maupun hak bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja/buruh itu sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas dari diri pekerja itu akan turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Sedangkan hak yang bukan asasi berupa hak pekerja/buruh

yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya non asasi. Hak tenaga kerja adalah sebagai berikut:

- a) Imbalan kerja (gaji, upah dan sebagainya) sebagaimana telah diperjanjikan bila ia telah melaksanakan kewajiban. Pengupahan atau upah merupakan hak dari pekerja yang diterima olehnya dan dinyatakan dalam bentuk uang. Upah merupakan imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja. Hal tersebut terkait erat bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak kemudian ditetapkan oleh pemerintah untuk melindungi pekerja, dengan cara menetapkan upah minimum, hal ini diatur dalam Pasal 88 Undang-Undang No 13 Tahun 2003.
- b) Fasilitas dan berbagai tunjangan/dana bantuan yang menurut perijinan akan diberikan oleh pihak majikan/perusahaan kepadanya. Didalam meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya maka pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kemampuan dari pengusaha tetapi harus memperhatikan kebutuhan yang nyata yang diperlukan oleh pekerja. Hal tersebut berkait erat dengan Pasal 100 Undang Undang No 13 Tahun 2003 yaitu:
 - 1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya, Penyediaan pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan;
 - 2) Fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja /buruh dan ukuran kemampuan perusahaan;
 - 3) Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) dan Ayat (2) diatur dengan Peraturan Pemerintah.
- c) Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia
- d) Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawan-kawannya, dalam tudas dan penghasilannya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat

- e) Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pihak majikan/perusahaan
- f) Jaminan perlindungan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan moral agama. Kesehatan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang nyaman dan sehat, hal ini diatur dalam Pasal 1 angka 31 Undang-Undang No 13 Tahun 2003.
- g) Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan/perusahaan.
- h) Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak dipenuhi, kecuali dalam toleransi khusus yang ditetapkan lain oleh pegawai pengawas.
- i) Mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja. Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, hal ini diatur dalam Pasal 104 Ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003. Hal tersebut merupakan realitas bersama yang diharapkan oleh Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945 yang membuat ketentuan bahwa : “Kemerdekaan berserikat dan berkumpul mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan Undang-Undang.”

B. PERJANJIAN KERJA

1. Pengertian perjanjian Kerja

Perlindungan Tenaga Kerja bagi pekerja sangatlah penting, sesuai dengan pelaksanaan amanat Undang-undang Dasar Tahun 1945 (yang selanjutnya disebut UUD 1945), khususnya Pasal 27 ayat (2) tentang hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Mengingat betapa pentingnya peran ketenagakerjaan bagi lembaga/badan usaha milik negara maupun milik swasta dalam upaya membantu tenaga kerja untuk memperoleh hak-hak nya maka dirumuskanlah Undang-undang

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut Undang-undang Ketenagakerjaan).

Dengan adanya perjanjian tersebut, maka akan menimbulkan suatu hubungan hukum dimana pihak yang berhak menuntut sesuatu dari pihak lainnya, begitu pula sebaliknya hubungan hukum yang demikian ini disebut juga dengan “perikatan”, berdasarkan pasal 1233 disebutkan bahwa “tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena persetujuan, baik karena undang-undang”.

Perjanjian kerja diatur secara khusus pada Bab VII KUHPerdara tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 1601 huruf (a) KUHPerdara:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain si majikan untuk sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”

Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian

antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.⁴

Mengenai bentuk perjanjian kerja diatur dalam Pasal 51 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana pada ayat (1) disebutkan perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Dengan demikian jelas bahwa bentuk perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis ataupun dilakukan secara lisan, namun lebih dianjurkan untuk dibuat secara tertulis demi mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik.

Hal yang sama juga ditegaskan dalam penjelasan Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja dibuat secara lisan.

Secara yuridis, dalam Pasal 1 angka 15 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur mengenai hubungan kerja, yang artinya merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Subjek hukum dalm perjanjian kerja adalah buruh dan majikan. Subjek hukum mengalami perluasan, yaitu meliputi perkumpulan majikan,

⁴ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta , 1993, hlm. 28.

gabungan perkumpulan majikan atau Asosiasi Perusahaan Indonesia untuk perluasan majikan. Selain itu terdapat serikat pekerja/buruh, gabungan perekerja atau buruh sebagai perluasan dari buruh.

Objek hukum perjanjian kerja adalah pekerjaan yang dilakukan pekerja. Dengan kata lain tenaga yang melekat pada diri pekerja merupakan objek hukum dalam hubungan kerja. Objek hukum dalam hubungan kerja tertuang dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan kesepakatan kerja bersama.⁵

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai salah satu upaya mewujudkan pembangunan nasional diarahkan untuk mengatur, membina dan mengawasi, segala kegiatan yang berhubungan dengan tenaga kerja sehingga dapat terpelihara adanya ketertiban untuk mencapai keadilan. Pengaturan, pembinaan, dan pengawasan yang dilakukan berdasarkan perundang-undangan harus memadai dan sesuai dengan laju perkembangan pembangunan yang semakin pesat sehingga dapat mengantisipasi tuntutan perencanaan tenaga kerja pembinaan hubungan industrial dan peningkatan perlindungan tenaga kerja. Tujuan dari hukum ketenagakerjaan itu sendiri ialah sebagai berikut :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.

⁵ Thaib Zakaria dan Ramon Nofrial, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jogjakarta, 2019, hlm.25

- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja.
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Suatu perjanjian kerja yang berdasarkan pada ketentuan dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dinyatakan sah apabila memenuhi ketentuan syarat sahnya perjanjian dalam pasal 1320 KUHPerduta. Syarat-syarat sahnya perjanjian tersebut adalah :

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya.
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan.
- c. Suatu hal tertentu.
- d. Suatu sebab yang halal.

Menurut pasal 1338 KUHPerduta, segala perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-undang untuk mereka yang membuatnya. Hal ini dimaksudkan bahwa suatu perjanjian yang dibuat secara sah artinya tidak bertentangan dengan Undang-undang yang mengikat kedua belah pihak, perjanjian ini pada umumnya tidak ditarik kembali, kecuali dengan persetujuan kedua belah pihak atau berdasarkan alasan-alasan yang ditetapkan oleh Undang-undang.

Menurut pasal 52 huruf c Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibuat berdasarkan atas dasar adanya pekerjaan yang diperjanjikan.

3. Jenis perjanjian kerja

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 50 yang dimaksud “Perjanjian Kerja” adalah hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Menurut Pasal 56 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu. Dalam Pasal 56 ayat (2) Undang - undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya satu pekerjaan tertentu.

Terdapat 2 macam hubungan kerja yakni : Hubungan Kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), PKWT ini dapat didasarkan atas, jangka waktu tertentu atau selesainya suatu (paket) pekerjaan tertentu. Dan Hubungan Kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Pengertian Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara (Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP 100/MEN/VI/2004 tentang

Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, selanjutnya disebut Kepmen 100/2004).⁶

PKWT menurut Pasal 59 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara waktu sifatnya
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tertentu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Pasal 59 ayat (3) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, telah memberitahukan maksudnya untuk memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu tersebut berakhir. Dengan memberitahukan maksudnya tersebut secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pasal 59 ayat (4) UUK menyebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan

⁶ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor *KEP. 100/MEN/VI/2004*, Pasal 1, angka 1

untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

b. Perjanjian Kerja waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Menurut Pasal 1 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Pekerjaan Waktu Tertentu, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Menurut Pasal 60 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (selanjutnya disebut PKWTT) dapat mempersyaratkan masa percobaan selama tiga bulan. Hal ini dilatar belakangi oleh sifat perjanjian yang berkelanjutan dan jangka panjang sehingga perusahaan memerlukan waktu untuk mengevaluasi pekerja tersebut sebelum menjadi pekerja tetapnya. Selama masa percobaan tersebut pengusaha dilarang membayarkan upah minimum yang berlaku.

C. PERUSAHAAN

1. Pengertian Perusahaan

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan tertentu dalam menjalankan usahanya. Setiap perusahaan ingin dapat memenuhi kepentingan para anggota maupun pemegang

sahamnya. Kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan merupakan suatu prestasi bagi manajemen perusahaan tersebut. Penilaian akan prestasi dan kinerja perusahaan dapat di gunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan.

Dalam perusahaan seorang pemimpin yang bertugas sebagai pemegang peranan naik turunnya dunia usaha, yaitu memperhatikan karyawan dari perusahaan yang bersangkutan karena tenaga kerja merupakan tolak ukur dari suatu organisasi dan manajemen sumber daya manusia.

2. Jenis-jenis Perusahaan

a. Perusahaan Ekstaktif

adalah badan yang mengambil berbagai hal yang berasal dari alam secara langsung misalnya pembuatan garam, pengambilan rumput laut, penangkapan ikan dan sejenisnya.

b. Perusahaan Agraris

Perusahaan agraris bergerak dengan mengelola tanah agar menjadi lahan dalam memenuhi kebutuhan. Perusahaan ini terbagi menjadi perkebunan, perikanan, pertanian serta peternakan

c. Perusahaan Industri

adalah badan yang mengelola bahan mentah hingga menjadi bahan setengah jadi yang nantinya dijadikan sebagai bahan baku atau sampai ke barang jadi.

d. Perusahaan Dagang

Perusahaan perdagangan menjadi penyalur untuk barang hasil produksi dari produsen kepada konsumen. Sehingga dapat dikatakan perusahaan ini hanya sebagai perantara produk yang diperdagangkan.

e. Perusahaan Jasa

Perusahaan jasa tentunya menyediakan jasa untuk para konsumennya dengan imbalan sebagai keuntungan yang didapatkan.

3. Bentuk-bentuk Perusahaan

a. Perusahaan Perseorangan

Perusahaan perseorangan adalah perusahaan yang dimiliki oleh individu sebagai pemilik modal, pemimpin, pengelola. Biasanya bentuk ini digunakan bagi perusahaan kecil yang tidak memerlukan ijin secara khusus.

Dikarenakan perusahaan dimiliki oleh perseorangan maka segala untung dan rugi akan ditanggung sendiri namun untuk rahasia perusahaan akan lebih terjaga dengan baik serta lebih mudah untuk membangun perusahaan perseorangan ini. Dasar Hukum Undang-Undang No. 3 Tahun 1982 Tentang wajib Daftar Perusahaan

b. Persekutuan Komanditer (CV)

CV dimiliki oleh sedikitnya 2 orang sampai maksimal 5 orang. Perusahaan ini memang lebih mudah dikembangkan karena modal yang bisa didapatkan juga lebih besar. Namun memang tantangannya adalah

dalam perusahaan ini lebih rawan terhadap konflik serta tidak mudah untuk menarik kembali modal yang sudah ditanamkan terutama untuk sekutu. Dasar Hukum Pasal 15 – 32 Bab 3 Bagian 1 Buku KUHDagang.

c. Persekutuan Firma

Persekutuan firma memiliki batas maksimal yang lebih besar dari CV yaitu bisa mencapai 10 orang yang bersekutu untuk mengembangkan sebuah perusahaan. Dalam firma ini tanggung jawab yang dimiliki masing-masing anggota tidak terbatas.

Sementara untuk keuntungan serta kerugian akan dibagi berdasarkan besaran modal yang ditanamkan setiap anggota perusahaan. Untuk bisa mendirikan perusahaan ini dengan baik maka ada beberapa persyaratan surat-surat resmi yang harus diselesaikan terlebih dahulu. Dasar Hukum Pasal 15 – 35 Bab 3 Bagian 1 Buku KUHDagang.

d. Perseroan Terbatas (PT)

PT terdiri dari pemegang saham yang memiliki tanggung jawab secara terbatas sesuai dengan besaran modal yang ditanamkan. Jika sampai terjadi kebangkrutan maka PT tersebut namanya bisa saja dijual.

Keunggulan dari bentuk perusahaan ini adalah memiliki kelangsungan perusahaan yang lebih terjamin, mudah untuk mendapatkan kredit bank serta saham yang dimiliki bisa diperjualbelikan.

Sementara itu ada beberapa hal yang perlu dipertimbangkan karena biaya pendirian yang mahal, perijinan memakan waktu lama serta

kerahasiaan perusahaan yang kurang terjamin. Dasar Hukum Undang-undang No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.

e. Badan Usaha Milik Negara (BUMN)

BUMN adalah perusahaan yang (utamanya) melayani kepentingan umum dengan modal usaha berasal dari pemerintah. Selain BUMN ada juga Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang keseluruhan atau sebagian modalnya adalah milik pemerintahan dengan pimpinan yang diangkat oleh Gubernur secara langsung. Dasar Hukum Undang-Undang No. 19 tahun 2003.

f. Yayasan

Yayasan adalah badan usaha yang memang bergerak untuk bidang sosial serta bisnis sekaligus. Dalam yayasan ini biasanya berbagai hal yang berkaitan akan tertera dalam akta pendiriannya.

1. Dasar Hukum Undang-Undang No. 16 Tahun 2001 perubahan
2. Undang-Undang No. 28 Tahun 2004 Tentang perubahan atas UU No. 16 tahun 2001 tentang Yayasan
3. Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2003 Tentang Pelaksanaan UU Tentang Yayasan

g. Koperasi

Koperasi beranggotakan orang-orang yang akan melaksanakan suatu berdasarkan asas kekeluargaan, modalnya berasal dari simpanan pokok, simpanan wajib dan hibah dari anggotanya sendiri. Beberapa jenis koperasi yaitu produksi, pemasaran, konsumsi, atau simpan pinjam.

Dasar Hukum Yaitu :

1. Undang-Undang No. 25 Tahun 1992 Tentang Koperasi
2. Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 1994 Tentang Pembubaran Koperasi
3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 1994 Tentang Tata Cara pengesahan Akta Pendirian dan Perubahan Anggaran Dasar Koperasi.

4. Fungsi Perusahaan

- a. Fungsi Ekonomi : sebuah perusahaan memiliki tugas utama yaitu memonitoring, menganalisis dan menyelidiki terkait perekonomian perusahaan itu sendiri.
- b. **Fungsi Akuntansi** : yang berguna untuk menjaga kekayaan perusahaan, memastikan prosedur perusahaan dijalankan dengan baik, menjaga keandalan informasi akuntansi serta mendorong efisiensi kerja dalam perusahaan
- c. **Fungsi Produksi** : adalah menciptakan hingga menambah fungsi dari sebuah barang atau bisa juga jasa. Proses produksi tentunya ada berbagai macam yang bisa disesuaikan dengan bidang perusahaan bergerak
- d. **Fungsi Pemasaran** : yaitu aktivitas untuk memenuhi kebutuhan melalui proses pertukaran yang saling menguntungkan antara produsen dan konsumen. Banyak metode pemasaran yang digunakan oleh setiap perusahaan bergantung pada kreativitas masing-masing untuk bisa mendapatkan perhatian dari konsumennya
- e. **Fungsi Personalia** : yang merupakan pegawai atau personel yang diberikan tanggung jawab sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing. Sehingga adanya fungsi personalia ini juga sangat penting untuk menjaga agar efektivitas serta efisiensi pekerjaan yang dilakukan

dalam perusahaan dapat berjalan secara optimal sesuai yang diharapkan sebelumnya.

5. Kewajiban Pengusaha

- a. Kewajiban membayar upah; dalam hubungan kerja kewajiban utama pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. Ketentuan tentang upah ini juga telah mengalami perubahan pengaturan ke arah hukum publik dengan adanya campur tangan Pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar pengusaha yang dikenal dengan upah minimum, maupun pengaturan upah.⁷
- b. Kewajiban memberikan istirahat/cuti; pihak majikan/ pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Cuti tahunan lamanya 12(dua belas) hari kerja. Selain itu pekerja juga berhak atas cuti panjang selama 2 (dua) bulan setelah bekerja terusmenerus selama 6 (enam) bulan pada suatu perusah⁸
- c. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan; majikan/pengusaha wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal dirumah majikan (Pasal 1602X KUHPerduta). Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang bertempat tinggal dirumah majikan.

⁷ Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang *Perlindungan Upah*

⁸ Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang *Ketenagakerjaan*, Pasal 79 ayat 2

Perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, dan kematian telah dijamin melalui perlindungan Jamsostek,⁹ yang sekarang telah dirobah ke BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan.¹⁰

D. PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dalam Pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak, karena para pihak telah menyepakati kapan berakhirnya hubungan kerja tersebut. Namun lain halnya terhadap PHK yang disebabkan adanya perselisihan, alasan PHK yang disebabkan adanya perselisihan akan berdampak pada kedua belah pihak. Dampak tersebut lebih dirasakan dipihak pekerja/buruh, karena mempunyai kedudukan yang lebih lemah dibandingkan dengan kedudukan pengusaha/majikan.

Menurut Lalu Husni dalam bukunya menyatakan bahwa, PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, terutama dari

⁹ Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, Tentang *Jamsostek*

¹⁰ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011, Tentang *Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*

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 baik pengusaha, pekerja/buruh, atau pemerintah, dengan segala upaya harus megusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.¹¹

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan peraturan pemutusan hubungan kerja yang berlaku, hanya ada 3 (tiga) macam terjadinya pemutusan hubungan kerja:¹²

1. Pemutusan hubungan kerja demi hukum.
2. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh.
3. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

Jika terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak, tenaga kerja berhak mengadakan kepihak Dinas Sosial Tenaga Kerja yang lebih khususnya ke bidang Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) untuk menindak lanjuti apa

¹¹ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Op. Cit., hlm. 195.

¹² FX. Djumaldji, *Op. Cit.*, (a) hlm. 45.

yang jadi permasalahan antara pihak perusahaan dan tenaga kerja sampai terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Setelah pihak tenaga kerja mengadukan ke dinas sosial tenaga kerja, pihak dinas sosial dan tenaga kerja akan memediasi kedua belah pihak yang bersangkutan yakni pihak perusahaan dan pihak tenaga kerja untuk merundingkan dan mencari alternatif penyelesaian dari perselisihan yang terjadi.

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena alasan rasionalisasi atau pengurangan karyawan/pekerja/buruh, serta alasan kesalahan ringan pekerja/buruh, maka seluruh elemen yakni pengusaha/majikan, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah mengupayakan semaksimal mungkin agar tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Namun jika upaya tersebut telah dilakukan tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka pemutusan hubungan kerja tersebut haruslah dirundingkan terlebih dahulu oleh pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh melalui serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh secara langsung dengan dilakukan proses-proses perundingan terlebih dahulu yang dilakukan dengan cara musyawarah mufakat dengan mempertimbangkan tingkat loyalitas pekerja/buruh kepada perusahaan, masa kerja pekerja/buruh di perusahaan tersebut, dan tanggungan pekerja/buruh.

Apabila proses perundingan yang telah dilakukan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan, pengusaha/majikan dapat melakukan pemutusan

hubungan kerja melalui sebuah penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang- undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja harus disertai alasan yang menjadi dasar pemutusan hubungan kerja. Permohonan penetapan dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, apabila pemutusan hubungan kerja tersebut telah dirundingkan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh.

Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja diberikan jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan tetapi tidak menghasilkan kesepakatan. Selain putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.

Selain itu, pengusaha dapat melakukan penyimpangan yaitu berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

2. Penyelesaian Perselisihan PHK

Pemutusan hubungan kerja (PHK) timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Penyelesaian perselisihan hubungan Industrial dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu :²⁸

a. Penyelesaian melalui Bipartit

Perselisihan wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat, paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu tersebut salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartite dianggap gagal (Pasal 3 ayat (1) s/d (3) UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Apabila tercapai kesepakatan maka para pihak membuat perjanjian bersama yang mereka tandatangani. Kemudian perjanjian bersama ini didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial wilayah oleh para pihak ditempat perjanjian bersama dilakukan. Perlunya mendaftarkan perjanjian bersama adalah untuk menghindari kemungkinan salah satu pihak ingkar. Bila hal ini terjadi, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi.

Bila gagal mencapai kesepakatan, maka pekerja/buruh dan pengusaha mungkin harus menghadapi prosedur penyelesaian yang panjang melalui perundingan tripartit.

b. Penyelesaian melalui Mediasi

Penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator netral yang berada di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota. (Pasal 1 butir 11, Pasal 4 ayat (4) UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Apabila kesepakatan tercapai, maka dibuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah hukum tempat perjanjian bersama tersebut dibuat. Namun bila kesepakatan gagal, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis. Anjuran tertulis harus dibuat selambatlambatnya 10 hari kerja sejak sidang mediasi pertama. Semua pihak harus memberikan jawaban atas anjuran tertulis tersebut, paling lama 10 hari setelah menerima anjuran tertulis.

Mediator wajib menyelesaikan tugasnya paling lama 30 hari kerja sejak menerima pendaftaran penyelesaian konflik. Anjuran tertulis yang ditolak salahsatu atau semua pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan tuntutan ke Pengadilan Hubungan Industrial setempat. Bagi pihak yang tidak memberikan pendapat, berarti ia menolak anjuran tertulis dari mediator. Bila anjuran diterima, maka dalam waktu tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator membantu para pihak membuat perjanjianbersama untuk didaftarkan ke PengadilanHubungan Industrial di

wilayah hukum perjanjian bersama itu dibuat untuk mendapatkan akta pendaftaran. (Pasal 13 s/d 15 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

c. Penyelesaian melalui Konsiliasi

Penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang bersifat netral yang terdaftar pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan (Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota) di wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja bekerja (Pasal 17, 18 ayat (1) UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Konsiliator dalam menyelesaikan sengketa, pada kesempatan pertama konsiliator wajib mendamaikan semua pihak. Jika terjadi kesepakatan untuk berdamai, maka dibuatkan perjanjian bersama yang kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah hukum tempat dibuatnya perjanjian tersebut. Untuk memutuskan perselisihan tersebut konsiliator paling lama 30 hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

d. Penyelesaian melalui Arbitrase

Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut HI) melalui arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu

perusahaan diluar Pengadilan HI melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. (Pasal 1 ayat 15 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan HI adalah arbiter yang ditetapkan oleh Menteri, dengan wilayah kerja yang meliputi seluruh wilayah Negara RI (Pasal 29, dan Pasal 30 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan tersebut waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja, sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbitrase. Bila terjadi pergantian arbiter, jangka waktunya dapat diperpanjang paling lama 30 hari sejak arbiter pengganti menandatangani surat perjanjian arbitrase. Bila disepakati para pihak, arbiter dapat memperpanjang jangka waktu penyelesaiannya tersebut satu kali selambat-lambatnya 14 hari kerja.

e. Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial (HI) adalah pengadilan khusus yang dibentuk dilingkungan Pengadilan Negeri (umum) yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan HI.

Bagi pihak yang menolak anjuran mediator dalam proses mediasi ataupun menolak anjuran konsiliator dalam proses konsiliator, maka dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial. Pengadilan

hubungan industrial bertugas untuk mengadili perselisihan hubungan industrial, perselisihan yang timbul akibat adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh, juga termasuk perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta menerima permohonan dan melakukan eksekusi terhadap perjanjian bersama yang dilanggar oleh salah satu pihak.

Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan HI adalah Hukum Acara Perdata, kecuali yang diatur khusus dalam UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan dapat terjadi karena adanya kesalahan pekerja atau diluar kesalahan pekerja. Dalam perjanjian kerja dan peraturan perusahaan telah ditentukan hal-hal yang dapat memutuskan hubungan kerja, hal-hal yang dilarang dalam perjanjian kerja dan peraturan perubahan hendaknya tidak dilanggar oleh pekerja.

BAB III

ANALISIS YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK TERHADAP GANERAL MANAGER OLEH PERUSAHAAN

A. Faktor Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Di dalam dunia kerja perusahaan tidak lepas dari PHK yang meskipun itu hal yang sangat dihindari oleh para pekerja. PHK tidak bisa terjadi begitu saja tanpa sebab yang pasti dan PHK yang dilakukan harus sesuai dengan undang-undang yang berlaku, para pekerja tidak bisa dilakukan PHK begitu saja dan pengusaha pun tidak boleh melakukan PHK tanpa alasan dan prosedur yang jelas.

Menurut kuasa Hukum dari bapak (SM) selaku Ganeral Manager Hotel yang mengalami pemutusan hubungan kerja, Mengatakan bahwa (GE) selaku *Chief Executive Officer* (CEO) dari PT.BHI juga diangkat oleh Owner/pemilik hotel dimana bapak (SM) bekerja.

Melalui kuasa Hukumnya Bapak (SM) mengatakan bahwa (GE) telah melakukan tindakan yang tidak terpuji, yaitu melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak (PHK) secara Wanprestasi dan melukan Perbuatan Melawan Hukum (PMH) yang merugikan hak dan kepentingan dari bapak (SM).¹ Dimana seharusnya (GE) tidak ikut campur dalam bidang personalia, tetapi (GE) telah menjalankan pekerjaan di bidang personalia dan dalam perjanjian kerja

¹ Hasil wawancara dengan Pengacara/advokat Ibu Herni Hidayati., di Kantor cabang Hadi simbolon Banda aceh, tanggal 24 maret 2021

(*Employment agreement*) tahun 2015-2019, tidak menyebutkan kapasitas (GE) sebagai direktur utama PT.BHI. Pada akhir 2019 (GE) telah merekrut general manager yang baru.

Pada pasal 46 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, "*tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia*". Pada Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 228 tahun 2019 tentang Jabatan tertentu yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing, yang menyatakan, "*jabatan komisaris atau direktur yang tidak mengurus personalia diizinkan untuk diduduki oleh tenaga kerja asing, selama tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan Perundang-undangan*".

Pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat terjadi ketika pekerja melakukan suatu kesalahan yang besar dan itu dapat merugikan perusahaan, sehingga bisa saja terjadi PHK bagi pekerja yang melakukan kesalahan ketika dalam masa kontraknya. Tetapi sebelum PHK terjadi pihak perusahaan akan memberikan surat peringatan terlebih dahulu, dari surat peringatan satu sampai dengan surat peringatan ketiga.²

Namun jika upaya tersebut telah dilakukan tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka PHK tersebut haruslah dirundingkan terlebih dahulu oleh pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh melalui serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh secara langsung dengan dilakukan proses-proses

² Hasil Wawancara dengan Bapak Teuku Hamdan, di Dinas KetenagaKerjaan Kota Banda Aceh, Tanggal 22 Maret 2021

perundingan terlebih dahulu yang dilakukan dengan cara musyawarah mufakat dengan mempertimbangkan tingkat pekerja/buruh kepada perusahaan, masa kerja pekerja/buruh di perusahaan tersebut, dan tanggungan pekerja/buruh.

B. Upaya Perlindungan Hukum bagi pekerja yang di PHK

Perlindungan hukum adalah perlindungan yang diberikan kepada karyawan ataupun buruh, tentang apa-apa yang dapat dilakukannya untuk mempertahankan atau melindungi kepentingan dan hak subyek hukum tersebut.³

Menurut Bapak Hamdan selaku mediator mengatakan “mediator yang ditunjuk akan memanggil para pihak yang bersangkutan untuk melakukan negosiasi atau jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak yang bersangkutan secara Biraptit sehingga dapat menghasilkan kesepakatan bersama”⁴. Dalam pelaksanaan perlindungan hukum para pekerja mengalami hambatan-hambatan baik itu dari pihak pekerja, pihak pengusaha dan pihak pemerintah.

Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah, pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

³ Hasil Wawancara dengan Bapak Teuku Hamdan, di Dinas KetenagaKerjaan Kota Banda Aceh, Tanggal 22 Maret 2021

⁴ Hasil Wawancara dengan Bapak Teuku Hamdan, di Dinas KetenagaKerjaan Kota Banda Aceh, Tanggal 22 Maret 2021

Namun agar berjalannya pelaksanaan perlindungan kesejahteraan tenaga kerja dengan maksimal diperlukan upaya seperti :

1) Adanya perjanjian kerja

Dimana dengan adanya perjanjian kerja, para tenaga kerja memiliki perlindungan. Sehingga hubungan antara pekerja ataupun Pengusaha berjalan dengan baik dan sesuai dengan ketentuan peraturan yang telah ditetapkan, Perjanjian Kerja sendiri sangat penting dilakukan bagi pekerja ataupun pengusaha, Agar hak dan kewajiban keduanya berjalan dengan baik.⁵

2) Tenaga Kerja didaftarkan ke Dinas Ketenagakerjaan

Setelah adanya perjanjian kerja, Ada baiknya pengusaha ataupun perusahaan mendaftarkan para tenaga kerja. Agar pekerjaan dilakukan sesuai yang diinginkan, dan jika terjadi sesuatu hal Dinas Ketenagakerjaan dapat membantu perselisihan yang terjadi antara tenaga kerja dengan Perusahaan.⁶

3) Pemerintah aktif dalam membantu para buruh/tenaga kerja

Perlunya pemerintah untuk berperan aktif sangatlah penting. Pemerintah atau dinas yang menangani pelaksanaan perlindungan kesejahteraan harus memonitoring dan memberi arahan kepada kedua pihak

⁵ Hasil Wawancara dengan Bapak Teuku Hamdan, di Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh, Tanggal 22 Maret 2021

⁶ Hasil Wawancara dengan Bapak Teuku Hamdan, di Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh, Tanggal 22 Maret 2021

baik pengusaha ataupun pekerja. Pemerintah haruslah tegas kepada keduanya agar pelaksanaan tersebut berjalan dengan maksimal.⁷

C. Hambatan-hambatan dalam Pelaksanaan Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang di PHK

Dalam hukum ketenagakerjaan bentuk perlindungan hukum yang diberikan berupa perlindungan hukum dibidang keamanan kerja dimana baik dalam waktu yang relatif singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja. Dengan adanya perlindungan hukum terhadap pekerja, negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi pekerja. Dalam hal pertanggung jawaban terhadap pekerja apabila terjadi kecelakaan kerja ketika melaksanakan kewajibannya dalam pekerjaan

Dan dari hasil wawancara dengan Bapak Teuku Hamdan, S.H., selaku Mediator pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh, menerangkan bahwa hambatan-hambatan dalam perlindungan Hukum bagi pekerja yaitu ⁸:

1. Tidak adanya perjanjian kerja, yang mengakibatkan tidak adanya kejelasan Hubungan kerja antara Tenaga Kerja dengan pengusa.
2. Tidak adanya pengaturan secara rinci dalam peraturan perusahaan tentang berakhirnya hubungan kerja dan hak-hak yang didapatkan ketika terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK)

⁷ Hasil wawancara dengan Pengacara/advokat Ibu Herni Hidayati, di Kantor cabang Hadi simbolon Banda aceh, tanggal 24 maret 2021

⁸ Hasil Wawancara dengan Bapak Teuku Hamdan, Mediator bersertifikasi di Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Banda Aceh, Tanggal 22 Maret 2021

3. Tidak Didaftarkannya para pekerja pada jaminan social Tenaga kerja dan kesehatan.

D. Penyelesaian Sengketa PHK bagi pekerja Hotel Secara Litigasi dan Non Litigasi

Penyelesaian Sengketa/perselisihan yang timbul akibat antara Pekerja dengan Pengusaha/owner baik itu akibat Pemberhentian Hubungan Kerja (PHK) sepihak atau skorsing maupun upah kerja yang tidak sesuai Upah Minimum yang ditetapkan pemerintah/Daerah yang disebut dengan UMP/ UMR yang masuk berupa pelaporan ke Pihak Dinas Tenaga Kerja baik ditingkat Propinsi maupun ditingkat Kabupaten/Kota selalu ditangani oleh Pihak Dinas Tenaga Kerja dengan cara pendekatan mediasi atau penyelesaian sengketa diluar pengadilan atau secara Non Litigasi, dengan tahapan-tahapan sebagai berikut :

1. Tahapan Laporan perselisihan/sengketa yang masuk ke Dinas Tenaga Kerja Mobilitas dan Kependudukan ditingkat Propinsi maupun Dinas Tenaga Kerja ditingkat Kabupaten/Kota baik dari Pekerja maupun Pengusaha yang berdomisili hukum berada ;
2. Tahapan selanjutnya Pihak Dinas Tenaga Kerja Mobilitas dan Kependudukan ditingkat Propinsi maupun Dinas Tenaga Kerja ditingkat Kabupaten/Kota menunjuk Mediator untuk menangani Laporan tersebut dengan tindakan sebagai berikut :
 - 2.1. Menyarankan melakukan mediasi Bipartit antara Pelapor dan Terlapor ;

- 2.2. Jika ditemukan perdamaian dan penyelesaian perselisihan dan/atau sengketa maka dinyatakan selesai dengan dibuatkan berita acara perdamaian dengan dituangkan dalam Akta Perdamaian yang memuat klausula-klausula perdamaian, jika tidak ditemukan maka ;
- 2.3. Mediator memanggil Para Pihak untuk melakukan perundingan Tripartit, dengan Panggilan I, Panggilan II dan Panggilan III ;
- 2.4. Jika dari tahapan Non Litigasi ini juga tidak didapatkan kesepakatan damai maka Mediator membuatkan Anjuran/Risalah kepada Pihak Pelapor dan akan dilanjutkan ke Ranah Peradilan (Litigasi) pada Pengadilan Hubungan Industrial dimana sengketa yang timbul.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pengacara/advokat yang memegang kasus pemutusan hubungan kerja yang terjadi oleh general manager hotel yang bertempat di Kota Banda Aceh. Mengatakan bahwa selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak banyak kendala yang terjadi.⁹ Dikarenakan pihak-pihak yang terkait mengikuti aturan yang telah ditetapkan, dan pada persidangan pun para pihak patuh mengikuti jalannya persidangan. Secara litigasi Penggugat/Tergugat atau melalui Kuasa Hukumnya mengajukan gugatan yang ditujukan kepada Ketua Pengadilan Negeri pada Pengadilan Negeri Banda Aceh bagian Perdata, dengan beberapa kelengkapan/syarat yang harus dipenuhi, dalam kasasi bapak (SM) memutuskan yaitu :

⁹ Hasil wawancara dengan Pengacara/advokat Ibu Herni Hidayati, di Kantor cabang Hadi Simbolon Banda aceh, tanggal 24 maret 2021

Memperbaiki amar Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Bna, tanggal 21 Juli 2020, sehingga amar selengkapnya sebagai berikut: Dalam Konvensi: Dalam Eksepsi: - Menerima eksepsi Tergugat; Dalam Pokok Perkara: - Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya; Dalam Rekonvensi: 1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk sebagian; 2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat II Rekonvensi terhitung sejak putusan ini diucapkan; 3. Menghukum Tergugat Rekonvensi II untuk membayar kepada Penggugat Rekonvensi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, upah bulan Januari, upah bulan Februari dan upah bulan Maret 2020 yang seuruhnya sebesar Rp560.585.000,00 (lima ratus enam puluh juta lima ratus delapan puluh lima ribu rupiah); 4. Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi selain dan selebihnya; Dalam Konvensi dan Rekonvensi: - Membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara; - Membebankan biaya perkara dalam tingkat kasasi kepada Negara;

Ada kasus yang sama terjadi dalam PHK yang terjadi di Hotel Hermes palace yaitu kasus bapak octowandi pada tahun 2015 dimana bapak octowandi di PHK tanpa melakukan suatu kesalahan, bapak octowandi menggugat pimpinan hotel itu Rp 3 miliar lebih untuk membayar segala haknya setelah dipecat dari GM hotel tersebut, Maret 2015. Octowandi menilai pemecatannya itu sepihak dan pimpinan perusahaan tersebut belum membayar hak-haknya sesuai Undang-undang.

Menurut pengacara, penggugat sudah dapat membuktikan kinerjanya sebagai GM hotel bintang lima ini mulai 2010 hingga 2015 dengan membangun jaringan *net work* dan mengembangkan *public relation*, sehingga dalam lima tahun tersebut penjualan hotel naik hingga mencapai Rp 172.135.581.494 dengan laba kotor Rp 69.442.606.069.

Gugatan Octowandi di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri (PN) Banda Aceh No. 05/PHI.Sus/G/2015/PN-Bna tanggal 26 Oktober 2015, Junto Putusan Kasasi Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 395 K/Pdt.Sus-PHI/2016 tanggal 23 Juni 2016, Junto Putusan Peninjauan Kembali Nomor 100 PK/Pdt.Sus-PHI/2017 tanggal 11 Oktober 2017, berhasil dimenangkan oleh bapak Octowandi dari putusan di tingkat Pengadilan Negeri sampai Mahkamah Agung dan Peninjauan Kembali (PK) yang diajukan oleh pihak Hermes ditolak oleh Mahkamah Agung.

Berdasarkan putusan Peninjauan Kembali (PK) tersebut, maka Pihak Hermes Palace Hotel Banda Aceh diwajibkan secara hukum membayar hak-hak Octowandi sesuai isi putusan Pengadilan. Octowandi pada prinsipnya berharap pihak Hermes Palace Hotel Banda Aceh sadar hukum dan beritikad baik untuk menyelesaikan hak-haknya.

BAB 4

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Setiap perusahaan harus memberikan alasan yang jelas untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap para pekerja, harus ada faktor-faktor penyebab yang pasti. Penyelesaian Hubungan Perburuhan haruslah mengutamakan musyawarah dan mufakat. Permasalahan perburuhan harus dapat diselesaikan dalam tingkat Bipartit atau Tripartit tanpa harus melalui mekanisme Pengadilan Hubungan Industrial.
2. Perlindungan hukum pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan di tinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah, dengan mendapatkan hak-hak seperti pesangon, uang cuti dan uang gaji selama proses persidangan, serta hak-hak lain yang berhak diterima oleh pekerja yang mendapat pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan.
3. Hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan perlindungan bagi pekerja yang di PHK yaitu perusahaan tidak selalu memperdulikan bagaimana yang terjadi dengan karyawan/ buruh yang bekerja di perusahaan mereka dan kurang tanggung jawab perusahaan dalam pengaturan yang rinci tentang tanggung jawab perusahaan bagi pekerja yang mengalami PHK.

4. Penyelesaian sengketa dilakukan secara 2 tahap yaitu tahap litigasi dan non litigasi, hasil penyelesaian non litigasi bisa diterima oleh masing-masing pihak, tidak ada yang merasa diciderai atau dirugikan, mampu menghindarkan konflik berkepanjangan antara pengusaha dengan buruh atau serikat pekerja

B. Saran

Adapun saran yang dapat kami sampaikan dalam skripsi ini yaitu:

1. Hendaknya dalam pemutusan hubungan kerja harus sesuai dengan undang-undang yang berlaku agar tidak ada perselisihan dan tidak ada pihak yang merasa dirugikan.
2. Diharapkan pemerintah sering melakukan sosialisasi kepada pengusaha dan mempertegas peraturan yang ada, sehingga tidak terjadi kesenjangan antara pekerja dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan.
3. Bagi setiap pekerja harus melakukan pekerjaan dengan baik dan benar, jangan sampai melakukan sebuah kesalahan seperti kejahatan yang dapat merugikan perusahaan sehingga terjadinya pemutusan hubungan kerja yang merugikan diri sendiri.
4. Para pekerja/buruh ada baiknya lebih memperhatikan perjanjian kerja yang telah dibuat, sehingga ada timbal-balik dalam melakukan hubungan kerja dan tidak lupa untuk mendaftarkan para pekerja ataupun buruh kepada dinas ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

Darza Z. A, *Kamus Istilah Bidang Ketenagakerjaan*, Delima Baru, Jakarta, 2000

Djumbadi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004

Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2004

Setiawan. R, *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian*, Jakarta, Bina Cipta, 1987.

Sekanto dan Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010,

Subekti. R, *Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional*, Bandung, Alumni, 1986

Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, 2011.

Thaib Zakaria dan Ramon Nofrial, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jogjakarta, 2019

Tholkah Hasan Muhammad , *Islam dan Sumber daya Manusia*, Jakarta: Lantobora Prees, 2005.

Umar Kasim. *Hubungan Kerja dan Pemutusan hubungan kerja*, Jurnal Hukum., Tahun 2004

Yahya Harahap. M, *Ruang Lingkup Permasalahan Eksekusi Bidang Perdata*, Jakarta: Gramedia Pusta Utama 1991.

Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, RajaGrafindo, Jakarta, 2008.

B. Peraturan Perundang-Undangan

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri
3. Qanun No. 7 tahun 2014 tentang KetenagaKerjaan

4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia
Nomor *KEP. 100/MEN/VI/2004*.
5. Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang *Perlindungan Upah*

BAB 4

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Setiap perusahaan harus memberikan alasan yang jelas untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap para pekerja, harus ada faktor-faktor penyebab yang pasti. Penyelesaian Hubungan Perburuhan haruslah mengutamakan musyawarah dan mufakat. Permasalahan perburuhan harus dapat diselesaikan dalam tingkat Bipartit atau Tripartit tanpa harus melalui mekanisme Pengadilan Hubungan Industrial.
2. Perlindungan hukum pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan di tinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah, dengan mendapatkan hak-hak seperti pesangon, uang cuti dan uang gaji selama proses persidangan, serta hak-hak lain yang berhak diterima oleh pekerja yang mendapat pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan.
3. Hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan perlindungan bagi pekerja yang di PHK yaitu perusahaan tidak selalu memperdulikan bagaimana yang terjadi dengan karyawan/ buruh yang bekerja di perusahaan mereka dan kurang tanggung jawab perusahaan dalam pengaturan yang rinci tentang tanggung jawab perusahaan bagi pekerja yang mengalami PHK.

4. Penyelesaian sengketa dilakukan secara 2 tahap yaitu tahap litigasi dan non litigasi, hasil penyelesaian non litigasi bisa diterima oleh masing-masing pihak, tidak ada yang merasa diciderai atau dirugikan, mampu menghindarkan konflik berkepanjangan antara pengusaha dengan buruh atau serikat pekerja

B. Saran

Adapun saran yang dapat kami sampaikan dalam skripsi ini yaitu:

1. Hendaknya dalam pemutusan hubungan kerja harus sesuai dengan undang-undang yang berlaku agar tidak ada perselisihan dan tidak ada pihak yang merasa dirugikan.
2. Diharapkan pemerintah sering melakukan sosialisasi kepada pengusaha dan mempertegas peraturan yang ada, sehingga tidak terjadi kesenjangan antara pekerja dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan.
3. Bagi setiap pekerja harus melakukan pekerjaan dengan baik dan benar, jangan sampai melakukan sebuah kesalahan seperti kejahatan yang dapat merugikan perusahaan sehingga terjadinya pemutusan hubungan kerja yang merugikan diri sendiri.
4. Para pekerja/buruh ada baiknya lebih memperhatikan perjanjian kerja yang telah dibuat, sehingga ada timbal-balik dalam melakukan hubungan kerja dan tidak lupa untuk mendaftarkan para pekerja ataupun buruh kepada dinas ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

Darza Z. A, *Kamus Istilah Bidang Ketenagakerjaan*, Delima Baru, Jakarta, 2000

Djumbadi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004

Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2004

Setiawan. R, *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian*, Jakarta, Bina Cipta, 1987.

Sekanto dan Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010,

Subekti. R, *Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional*, Bandung, Alumni, 1986

Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, 2011.

Thaib Zakaria dan Ramon Nofrial, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jogjakarta, 2019

Tholkah Hasan Muhammad , *Islam dan Sumber daya Manusia*, Jakarta: Lantobora Prees, 2005.

Umar Kasim. *Hubungan Kerja dan Pemutusan hubungan kerja*, Jurnal Hukum., Tahun 2004

Yahya Harahap. M, *Ruang Lingkup Permasalahan Eksekusi Bidang Perdata*, Jakarta: Gramedia Pusta Utama 1991.

Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, RajaGrafindo, Jakarta, 2008.

B. Peraturan Perundang-Undangan

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri
3. Qanun No. 7 tahun 2014 tentang KetenagaKerjaan

4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia
Nomor *KEP. 100/MEN/VI/2004*.
5. Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun