



**SKRIPSI**

**PERLINDUNGAN PEKERJA PT. KERTAS LECES ATAS PEMUTUSAN  
HUBUNGAN KERJA MENURUT PUTUSAN NOMOR 56/G/2014/PHI.Sby**

*(Legal protection PT. Kertas Leces workers for termination of employment by  
decision number 56 /G / 2014 / PHI.Sby )*

**DELSA WAHYU NUGRAHA**

**NIM. 130710101039**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**FAKULTAS HUKUM**

**2018**

**SKRIPSI**

**PERLINDUNGAN PEKERJA PT. KERTAS LECES ATAS PEMUTUSAN  
HUBUNGAN KERJA MENURUT PUTUSAN NOMOR 56/G/2014/PHI.Sby**

*(Legal protection PT. Kertas Leces workers for termination of employment by decision  
number 56 / G / 2014 / PHI.Sby )*

**DELSA WAHYU NUGRAHA**

**NIM. 130710101039**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS HUKUM**

**2018**

**MOTTO**

" Pendidikan merupakan senjata paling ampuh yang bisa kamu gunakan untuk merubah dunia. "<sup>1</sup>

(Nelson Mandela)



---

<sup>1</sup> Nelson Mandela, *The Stuggle is my Life*, dan *Nelson Mandela's Favorite African Folktales*, hlm 87

### **PERSEMBAHAN**

Penulis mempersembahkan segenap perjuangan menggapai ilmu ini kepada :

1. Kedua Orang Tua yang saya cintai, saya hormati dan saya banggakan Alm Suyono dan Ibu Suciati yang telah membesarkan saya dengan curahan kasih sayang yang tak ternilai harganya dan yang telah memanjatkan do'a dalam setiap sujudnya memohonkan kemudahan serta selalu memberikan semangat untuk selalu bekerja keras guna menggapai cita-cita.
2. Almamater Fakultas Hukum Universitas Jember yang saya banggakan.
3. Bapak dan Ibu Guru sejak tingkat Taman Kanak-Kanak hingga tingkat Sekolah Menengah Atas, serta Bapak dan Ibu Dosen Pengajar di tingkat Sarjana Strata I, terima kasih atas bimbingan, pendidikan, dan tuntunannya

**PERSYARATAN GELAR**

**PERLINDUNGAN PEKERJA PT. KERTAS LECES ATAS PEMUTUSAN  
HUBUNGAN KERJA MENURUT PUTUSAN NOMOR 56/G/2014/PHI.Sby**

*(Legal protection PT. Kertas Leces workers for termination of employment by decision  
number 56 / G / 2014 / PHI.Sby )*

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Hukum Pada Program Studi  
Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Jember

**DELSA WAHYU NUGRAHA**

**NIM. 130710101039**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS HUKUM  
2018**

**PERSETUJUAN  
SKRIPSI TELAH DISETUJUI  
TANGGAL .....**

**Oleh :  
Pembimbing,**

**Dr. Aries Harianto, S.H., M.H.**

**NIP. 196912301999031001**

**Pembantu Pembimbing,**

**Iwan Rachmad Soetijono, S.H., M.H.**

**NIP. 1970004101998021001**

**PENGESAHAN**

**PERLINDUNGAN PEKERJA PT. KERTAS LECES ATAS PEMUTUSAN  
HUBUNGAN KERJA MENURUT PUTUSAN NOMOR 56/G/2014/PHI.Sby**

Diajukan Sebagai Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Hukum Pada Program Studi  
Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Jember

**Oleh:**

**Delsa Wahyu Nugraha**  
**130710101039**

**Dosen Pembimbing Utama,**

**Dosen Pembimbing Anggota,**

**Dr. Aries Harianto, S.H., M.H.**  
**NIP. 196912301999031001**

**Iwan Rachmad Soetijono, S.H., M.H**  
**NIP. 1970004101998021001**

**Mengesahkan:**

**Kementerian Riset Teknologi Dan Pendidikan Tinggi**

**Universitas Jember**

**Fakultas Hukum**

**Dekan**

**Dr. Nurul Ghufron, S.H., M.H.**

**NIP. 197409221999031003**

**PENETAPAN PANITIA PENGUJI**

Dipertahankan di hadapan Panitia Penguji pada:

Hari :

Tanggal :

Bulan :

Tahun :

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember

**Panitia Penguji :**

**Ketua,**

**Sekretaris,**

**Totok Sudaryanto, S.H.,M.H**  
NIP. 195701221982031002

**Gautama Budi A. S.H,LLM**  
NIP. 197509302002121006

**Anggota Penguji :**

**Dr. Aries Harianto, S.H., M.H.**  
NIP. 196912302003122001

.....

**Iwan Rachmad Soetijono S.H., M.H**  
NIP.197004101998021001

.....



**PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Delsa Wahyu Nugraha  
NIM : 130710101039  
Fakultas : Hukum  
Program Studi / Jurusan : Ilmu Hukum / Penyelenggaraan Negara

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa Skripsi dengan judul **“PERLINDUNGAN PEKERJA PT. KERTAS LECES ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MENURUT PUTUSAN NOMOR 56/G/2014/PHI.Sby”** adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali dalam hal pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan instansi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika pernyataan ini tidak benar.

Jember, 6 November 2017

Yang menyatakan,

Delsa Wahyu Nugraha

NIM. 130710101039

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran ALLAH SWT yang dengan hidayah-Nya, sehingga penulis diberi kemudahan, kesabaran, kekuatan serta hikmah yang terbaik dalam menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PERLINDUNGAN PEKERJA PT. KERTAS LECES ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MENURUT PUTUSAN NOMOR 56/G/2014/PHI.Sby”** yang disusun guna memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program studi ilmu hukum dan mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak, penulis tidak dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Pada kesempatan kali ini, penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr.Aries Harianto, S.H.,M.H., selaku Dosen Pembimbing utama, yang telah meluangkan waktu ditengah kesibukannya untuk memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penulisan skripsi ini;
2. Bapak Iwan Rachmad Soetijono, S.H.,M.H., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang senantiasa membimbing sejak awal sampai skripsi ini terselesaikan dengan baik;
3. Bapak Totok Sudaryanto, S.H.,M.H, selaku Ketua Penguji Skripsi;
4. Bapak Gautama Budi A. S, S.H., LL.M., selaku Sekretaris Penguji Skripsi;
5. Bapak Dr. Nurul Ghufron, S.H., M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember;
6. Ibu Dr. Dyah Octorina Susanti., S.H., M.Hum., selaku Wakil Dekan I, Bapak Echwan Iriyanto., S.H., M.H., selaku Wakil Dekan II, dan Dr. Aries Harianto, S.H.,M.H., selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Jember

7. Bapak Prof. Dr Dominikus Rato, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memberikan motivasi belajar selama kuliah di Fakultas Hukum Universitas Jember;
8. Dosen Fakultas Hukum Universitas Jember yang telah membimbing dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis;
9. Seluruh karyawan dan civitas akademika Fakultas Hukum Universitas Jember;
10. Ayahanda Alm. Suyono dan Ibunda Suciati, terima kasih atas cinta dan dukungan berupa moril maupun materil, terima kasih atas segala yang telah dilakukan demi penulis serta atas setiap cinta yang terpancar serta doa restu yang mengiringi setiap langkah penulis sehingga penulis sampai ke titik ini;
11. Kakak Kandung Kukuh Risa Wijaya serta Adik Kandung Satria Hadi Wicaksono, yang telah membimbing dan memberi motivasi.
12. Keluarga Besar UKMF Bahana Justitia Fakultas Hukum Universitas Jember terima kasih telah memberikan kesempatan untuk berproses dan telah mengenalkan asam manisnya roda kehidupan, terimakasih pula atas rasa kekeluargaan yang begitu besar meski tanpa ikatan darah;
13. Teman-teman Fakultas Hukum, Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini, terima kasih atas doa yang senantiasa mengalir tanpa sepengetahuan penulis.

Jember, 6 November 2017

Penulis

## RINGKASAN

Sebuah perusahaan Badan Usaha Milik Negara ( PT. Kertas Leces ) yang bergerak di bidang pembuatan kertas tidak melakukan kewajibannya sebagai perusahaan terhadap karyawannya. Oleh karena itu Muhammad Arham Selaku penggugat melakukan gugatan Pengadilan Hubungan Industrial terhadap PT. Kertas Leces guna memenuhi hak-haknya sebagai pekerja yang di putus pada tanggal 29 November 2012. Permasalahan dalam skripsi ini adalah *pertama* Rasio Decidendi putusan Nomor 56/G/2014/PHI.Sby telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ? *kedua*, Upaya hukum jika PT. Kertas Leces tidak membayar hak-hak Pekerja ?

Tujuan penelitian merupakan arah atau sasaran yang hendak dicapai dengan diadakannya suatu penelitian. Penelitian skripsi ini memiliki dua tujuan, yaitu: Yang *pertama* untuk mengkaji, menganalisis, mengetahui, Rasio Decidendi, pekerja Putusan Nomor 56/G/2014/PHI.Sby yang *kedua* untuk mengkaji, menganalisis, mengetahui, menjelaskan jelaskan perlindungan hukum terhadap pekerja PT. Kertas Leces atas pemutusan hubungan kerja.

Metode yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah metode yuridis normatif, yaitu penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah maupun norma-norma dalam hukum positif yang berlaku dengan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Bahan Hukum yang digunakan dalam skripsi ini meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, bahan non hukum. Analisa bahan hukum dalam skripsi ini adalah metode deduktif. Metode deduktif dapat diartikan sebagai proses penarikan kesimpulan yang dilakukan dari pembahasan mengenai permasalahan yang bersifat umum menuju permasalahan yang bersifat khusus.

Kesimpulan dalam penulisan skripsi ini, *pertama*, Rasio Decidendi putusan Nomor 56/G/2014/PHI.Sby telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Fungsi *ratio decidendi* atau *legal reasoning*, adalah sebagai sarana mempresentasikan pokok-pokok pemikiran tentang problematika konflik hukum antara seseorang dengan orang lain, atau antara masyarakat dengan pemerintahan terhadap kasus-kasus yang menjadi kontroversi atau kontraproduktif untuk menjadi replika dan duplika percontohan,

terutama menyangkut baik dan buruknya sistem penerapan dan penegakan hukum, sikap tindak aparat hukum, dan lembaga peradilan. Penting juga disinggung sedikit dua hal yang menjadi bagian dari pertimbangan hukum. Ada bagian yang disebut “ratio decidendi” yang merupakan bagian pertimbangan sebagai dasar atau alasan yang menentukan diambilnya putusan yang dirumuskan dalam amar. Bagian pertimbangan ini tidak dapat dipisahkan dari amar putusan dan mempunyai kekuatan mengikat secara hukum yang dapat dirumuskan sebagai kaidah hukum. Dalam kaitanya Mahkamah Konstitusi mengambil keputusan tertentu mempertimbangkan berbagai aspek. Salah satunya pendapat para hakim, sehingga ratio decidendi menjadi pertimbangan yang tidak boleh di kesampingkan dalam mengambil keputusan, *kedua*, berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diatur dalam pasal 3 sampai dengan 125. Upaya hukum yang harus dilakukan oleh pekerja yang mengalami perselisihan hubungan industrial akibat tidak dipenuhi hak-haknya diatur dalam UUPHI. Upaya hukum dapat ditempuh apabila pekerja tidak mendapatkan haknya oleh pihak pengusaha akan dilakukan secara bipartid, mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

Saran, bahwa seharusnya perusahaan dibawah asuhan Badan Usaha Milik Negara harus memenuhi setiap kewajibanya kepada para pekerja yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jika terjadinya suatu pemutusan hubungan kerja alangkah baiknya perusahaan harus langsung membuat tindakan yang sesuai dengan undang-undang yang berlaku yaitu memberikan surat pemutusan hubungan kerja secara langsung kepada karyawan.

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan.....	i
Halaman Sampul Dalam.....	i
Halaman Motto .....	ii
Halaman Persembahan.....	iii
Halaman Persyaratan Gelar .....	iv
Halaman Persetujuan .....	v
Halaman Pengesahan.....	vi
Halaman Penetapan Ujian Skripsi .....	vii
Halaman Pernyataan .....	viii
Halaman Ucapan Terima Kasih .....	ix
Halaman Ringkasan.....	xi
Halaman Daftar Isi .....	xiii
Haaman Daftar Lampiran .....	xv
<b>BAB I : PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1. Latar Belakang Masalah.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2. Rumusan Masalah .....</b>	<b>4</b>
<b>1.3. Tujuan Penelitian .....</b>	<b>5</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian.....</b>	<b>5</b>
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	5
1.4.2 Manfaat Praktis .....	5
<b>1.5 Metode Penelitian .....</b>	<b>5</b>
<b>1.5.1 Tipe Penelitian.....</b>	<b>6</b>
<b>1.5.2 Pendekatan Masalah.....</b>	<b>7</b>
1.4.2.1 Pendekatan Undang-undang ( <i>Statue Approach</i> ).....	7
1.4.2.2 Pendekatan Konseptual ( <i>Conceptual Approach</i> ).....	7
<b>1.5.3 Bahan Hukum.....</b>	<b>7</b>
1.5.3.1 Bahan Hukum Primer .....	7
1.5.3.2 Bahan Hukum Sekunder .....	7
1.5.3.3 Bahan Non Hukum .....	7
<b>1.5.4 Analisis Bahan Hukum .....</b>	<b>8</b>

<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
<b>2.1 Pekerja .....</b>	<b>10</b>
2.1.1 Pengertian Pekerja .....	10
2.1.2 Hak dan Kewajiban Pekerja .....	12
2.1.3 Pengertian Hubungan Kerja.....	13
<b>2.2 Pemutusan Hubungan Kerja .....</b>	<b>16</b>
2.2.1 Musabab Pemutusan Hubungan Kerja .....	16
2.2.2 Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja .....	21
<b>2.3 Upaya Hukum .....</b>	<b>24</b>
2.3.1 Pengertian Upaya Hukum.....	24
2.3.2 Upaya Hukum Bagi Pekerja yang di PHK .....	25
<b>2.4 Perlindungan Hukum.....</b>	<b>29</b>
<b>BAB III : PEMBAHASAN .....</b>	<b>33</b>
<b>3.1 Rasio Decidendi putusan Nomor 56/G/2014/PHI.Sby telah         sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003         tentang Ketenagakerjaan.....</b>	<b>33</b>
<b>3.2 Upaya hukum jika PT. Kertas Leces tidak membayar hak-hak         Pekerja.....</b>	<b>39</b>
<b>BAB IV : PENUTUP.....</b>	<b>49</b>
<b>4.1 Kesimpulan.....</b>	<b>49</b>
<b>4.2 Saran .....</b>	<b>50</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I Pasal 1 angka (2) disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. 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. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini. Dalam Pasal 27 (2) UUD 1945 berbunyi : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” . Berdasarkan proyeksi Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) jumlah penduduk Indonesia pada 2018 mencapai 265 juta jiwa. Jumlah tersebut terdiri dari 133,17 juta jiwa laki-laki dan 131,88 juta jiwa perempuan. Sektor Industri Pengolahan sebesar 14,11 persen atau sebanyak 17,92 juta orang..

Sebuah negara tidak akan pernah bisa lepas dari berbagai permasalahan yang berhubungan dengan warga negaranya. Terlebih pada negara - negara yang memiliki jumlah penduduk yang tinggi seperti Indonesia. Masalah ketenagakerjaan, pengangguran, dan kemiskinan Indonesia sudah menjadi masalah pokok bangsa ini dan membutuhkan penanganan segera supaya tidak semakin membelit dan menghalangi langkah Indonesia untuk menjadi negara yang lebih maju. Kondisi pengangguran dan setengah pengangguran yang tinggi merupakan pemborosan sumber daya dan potensi yang ada, menjadi beban keluarga dan masyarakat, sumber utama kemiskinan, dapat mendorong peningkatan keresahan sosial, kriminal dan dapat menghambat pembangunan dalam jangka panjang.

Permasalahan pengangguran ini merupakan persoalan serius karena dapat menyebabkan tingkat pendapatan Nasional dan tingkat kemakmuran masyarakat



tidak mencapai potensi maksimal. Untuk itu perlu adanya upaya untuk menanggulangi masalah ketenagakerjaan yang berkaitan dengan banyaknya jumlah pengangguran.

Menyadari akan pentingnya sebuah kesejahteraan rakyat yang dalam hal ini para pekerja pabrik PT Kertas Leces (Persero) adalah perusahaan berbentuk Badan Usaha Milik Negara yang berkedudukan di Leces, Probolinggo dan bergerak di bidang produksi kertas. Kertas Leces adalah pabrik kertas tertua kedua di Indonesia, setelah pabrik Kertas Padalarang, yang mana didirikan pada masa penjajahan Belanda, tepatnya tahun 1939 dan mulai beroperasi tahun 1940 dengan kapasitas produksi sebesar 10 ton/hari, menghasilkan kertas print yang memproses bahan baku jerami dan dilakukan proses pensodaan. Setelah manajemen ditangani oleh pemerintah Indonesia, Kertas Leces mengalami perkembangan pembangunan fisik melalui empat tahapan yang dimulai pada tahun 1960 dan berakhir tahun 1986, yang menghasilkan pabrik kertas dan pulp terintegrasi.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) selalu menjadi hal yang sulit baik bagi pengusaha maupun pekerja/buruh. Fakta menunjukkan bahwa PHK seringkali menimbulkan ketidakpuasan bagi salah satu pihak dikarenakan masing-masing pihak memiliki sudut pandang yang berbeda dalam menyikapi terjadinya PHK. Pengusaha menganggap terjadinya PHK merupakan hal yang wajar di dalam kegiatan perusahaan. Bagi pekerja/buruh, terjadinya PHK berdampak sangat luas bagi kehidupannya tidak hanya bagi dirinya pribadi namun juga keluarganya. PHK jelas akan menyebabkan seorang pekerja/buruh kehilangan mata pencahariannya. Dalam lingkup yang lebih luas, keluarga yang bergantung pada si pekerja/buruh sebagai tulang punggung keluarga akan kesulitan memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari termasuk membiayai sekolah anak-anak mereka.

PHK merupakan bagian dari suatu hubungan kerja yang awalnya merupakan hubungan hukum dalam lingkup hukum privat karena hanya menyangkut hubungan hukum perorangan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Dalam perkembangannya, PHK ternyata membutuhkan campur tangan pemerintah karena menyangkut kepentingan khalayak banyak. Pengaturan

mengenai PHK membutuhkan campur tangan pemerintah karena pemerintahlah yang memiliki fungsi untuk menetapkan kebijakan, melakukan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan, dalam hal ini terutama ketentuan PHK.

PT. Kertas Leces Dalam hal ini PT. Kertas Leces ( persero ) tidak menjalankan kewajiban sebagai perusahaan yang mempekerjakan karyawan yang telah merumahkan pekerja pada tahun 2010 dan akhirnya memutus hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan sejak diputuskanya hubungan kerja pada tahun 2012. Sejak dirumahkannya pun sampai di putus hubungan kerja para karyawan belum di gaji sepeserpun yang di terima oleh para karyawan PT. Kertas Leces. Menurut putusan yang dalam hal ini gugatan yang di ajukan oleh Muhammad Arham dengan putusan nomor 56/G/2014/PHLSby bahwa PT. Kertas Leces diwajibkan untuk membayar hak penggugat, akan tetapi PT. Kertas Leces (Persero) masih belum melakukan kewajibanya sebagai perusahaan adapun total kewajiban Perusahaan Milik Negara ini kepada 704 Pkerjanya adalah Rp. 104.685.960.194,- (Seratus Empat Milyard Enam Ratus Delapan Puluh Lima Juta Sembilan Ratus Enam Puluh Ribu Seratus Sembilan Puluh Empat Rupiah). Hal ini belum termasuk Para pekerja yang pada saat perjanjian bersama itu namanya belum tercatat, karena tidak melalui Serikat-serikat Pekerja yang tercatat di PT. Kertas Leces.

Kehadiran Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu bentuk upaya pemerintah memberikan kepastian hukum kepada para pengusaha dan pekerja/buruh. Pasal 1 angka 25 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. PHK diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, termasuk alasan-alasan melakukan PHK. Banyak pihak yang salah dalam menafsirkan alasan-alasan melakukan PHK terutama ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup

bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)

Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seringkali menimbulkan penafsiran yang berbeda-beda. Dalam prakteknya, pihak perusahaan menggunakan Pasal ini untuk melakukan PHK sekalipun perusahaan dalam keadaan baik berdasarkan uraian diatas, penulis melihat adanya hal yang perlu diperhatikan dari sisi kewajiban perusahaan dalam menjalankan kewajibannya untuk memenuhi hak para pekerja, sehingga tertarik untuk memahami lebih lanjut mengenai “ **PERLINDUNGAN PEKERJA PT. KERTAS LECES ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MENURUT PUTUSAN NOMOR 56/G/2014/PHI.Sby** “

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini sebagai berikut:

1. Apabila PT. Kertas Leces tidak mampu membayar hak-hak Pekerja, Bagaimana Upaya Hukum yang dapat di lakukan ?
2. Apakah Rasio Decidendi putusan Nomor 56/G/2014/PHI.Sby telah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan arah atau sasaran yang hendak dicapai dengan diadakannya suatu penelitian. Penelitian skripsi ini memiliki dua tujuan, yaitu:

1. Untuk mengkaji, menganalisis, mengetahui, Rasio Decidendi, pekerja Putusan Nomor 56/G/2014/PHI.Sby
2. Untuk mengkaji, menganalisis, mengetahui, upaya hukum terhadap PT. Kertas Leces jika tidak mampu membayar hak-hak pekerja

### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dalam skripsi ini terbagi dua, yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis. enambah wawasan dan kemampuan berpikir mengenai penerapan teori yang telah didapat dari mata kuliah yang telah diterima kedalam penelitian yang sebenarnya. Hasil penelitian dapat digunakan untuk menggambarkan sistem penilaian pelayanan yang berjalan saat ini di Perguruan Tinggi. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sarana diagnosis dalam mencari sebab masalah atau kegagalan yang terjadi di dalam sistem penilaian pelayanan yang sedang berjalan. Dengan demikian akan memudahkan pencarian alternatif pemecahan masalah-masalah tersebut dan Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sarana untuk menyusun strategi pengembangan sistem penilaian pelayanan yang berjalan.

#### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Hukum Ketengakerjaan, khususnya yang terkait dengan perlindungan pekerja yang di PHK karena pailit.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

1. Sebagai kontribusi bagi pembentuk peraturan perundang-undangan.

## 1.5 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan faktor penting untuk penulisan yang bersifat ilmiah, metodologi merupakan cara kerja bagaimana menemukan atau memperoleh sesuatu atau menjalankan suatu kegiatan untuk memperoleh hasil yang konkrit dan cara utama untuk mencapai tujuan. Penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.<sup>2</sup>

Penggunaan metode didalam melakukan suatu penulisan karya ilmiah dapat digunakan untuk menggali, mengolah, dan merumuskan bahan-bahan hukum yang diperoleh sehingga mendapatkan kesimpulan yang sesuai dengan kebenaran ilmiah untuk menjawab isu yang dihadapi. Sehingga pada akhirnya dapat ditarik kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Oleh karena itu, suatu metode digunakan agar dalam skripsi ini dapat mendekati suatu kesempurnaan yang bersifat sistematis dalam penulisannya. Berikut metode penelitian yang dipergunakan dalam penyusunan skripsi ini.

### 1.5.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang dipergunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah Yuridis Normatif, artinya permasalahan yang diangkat, dibahas dan diuraikan dalam penelitian ini difokuskan dengan menerapkan kaidah-kaidah atau norma- norma dalam hukum positif. Tipe penelitian yuridis normatif dilakukan dengan mengkaji berbagai macam aturan hukum yang bersifat formal seperti Undang-Undang, literatur-literatur yang bersifat konsep teoritis yang kemudian dihubungkan dengan permasalahan yang menjadi pokok pembahasan.<sup>3</sup>

Penelitian pada umumnya bertujuan untuk menemukan, mengembangkan atau menguji kebenaran suatu pengetahuan. Menemukan berarti memperoleh sesuatu untuk mengisi kekosongan atau kekurangan. Mengembangkan berarti memperluas dan menggali lebih dalam sesuatu yang sudah ada. Menguji kebenaran dilakukan jika apa yang sudah ada masih menjadi diragu-ragukan kebenarannya. Oleh karena itu, setiap tahap dalam penelitian harus didasari pada

---

<sup>2</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi* (Jakarta: Kencana, 2014), hlm.35

<sup>3</sup> *Ibid*, hlm.194

suatu metode penelitian yang berfungsi sebagai arah yang tepat untuk mencapai tujuan dari penelitian yang dilakukan.

### 1.5.2 Pendekatan Masalah

Pada suatu penelitian hukum terdapat beberapa macam pendekatan yang dengan pendekatan tersebut, penulis mendapat informasi dari berbagai aspek mengenai isu hukum yang diangkat dalam permasalahan untuk kemudian dicari jawabannya. Adapun dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan pendekatan yang meliputi 2 (dua) macam pendekatan, yaitu pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual.

1. Pendekatan undang-undang (*statue approach*)

Pendekatan undang-undang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Hasil dari telaah tersebut merupakan suatu argumen untuk memecahkan isu yang dihadapi.<sup>4</sup>

2. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*)

Pendekatan konseptual yaitu suatu metode pendekatan melalui Pendekatan dengan merujuk pada prinsip-prinsip hukum. Prinsip-prinsip ini dapat diketemukan dalam pandangan-pandangan sarjana ataupun doktrin-doktrin hukum.<sup>5</sup> Melalui pendekatan tersebut akan dianalisa tentang suatu permasalahan hukum yang muncul dari perlindungan hukum bagi mitra usaha dalam kepailitan perusahaan dan akan memecahkan permasalahan tersebut.

### 1.5.3 Bahan Hukum

Bahan hukum merupakan sarana dari suatu penulisan yang digunakan untuk memecahkan permasalahan yang ada sekaligus memberikan preskripsi mengenai apa yang seharusnya. Adapun sumber bahan hukum yang digunakan dalam penulisan skripsi ini meliputi:

---

<sup>4</sup> *Ibid*, hlm. 93

<sup>5</sup> *Ibid*, hlm. 138

### 1.5.3.1 Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat *autoritatif* yang artinya mengikat dan mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang undangan dan putusan-putusan hakim. Bahan hukum primer yang akan digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
4. Putusan Pengadilan Niaga Nomor 11/Pdt.Sus-Pailit/2017/PN.Niaga.Smg

### 1.5.3.2 Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yang terutama adalah buku-buku hukum termasuk skripsi, tesis, dan disertasi hukum dan jurnal-jurnal hukum.<sup>6</sup> Bahan hukum sekunder yang digunakan pada penulisan skripsi ini adalah bukti-bukti literatur, tulisan-tulisan hukum, maupun jurnal-jurnal yang relevan dengan permasalahan yang dibahas. Dalam penulisan skripsi ini, bahan non hukum yang digunakan antara lain berupa buku pedoman penulisan karya ilmiah dan bahan-bahan lainnya yang diperoleh dari sumber non hukum lain.

### 1.5.3.3 Bahan Non Hukum

Bahan hukum tidak harus menggunakan bahan non hukum. Penggunaan bahan non hukum hanya sekedar untuk memperkuat argumentasi peneliti mengenai isu hukum yang diketengahkan. Di samping itu apabila dalam penelitian hukum digunakan bahan non hukum maka penggunaan bahan non hukum tidak boleh sangat dominan sehingga akan mengurangi makna penelitiannya sebagai penelitian hukum.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> *Ibid*, hlm.196

<sup>7</sup> *Ibid*. Hlm 109

#### 1.5.3.4 Analisis Bahan Hukum

Saat melakukan suatu analisis bahan hukum merupakan suatu metode atau cara untuk memperoleh jawaban atas permasalahan yang diteliti dalam penulisan karya ilmiah ini. Adapun penulisan dalam melakukan analisis terhadap permasalahan ini adalah menggunakan metode deduktif. Metode deduktif yaitu berpangkal pada prinsip dasar. Kemudian peneliti tersebut menghadirkan obyek yang hendak diteliti.<sup>8</sup> Proses analisis bahan hukum merupakan proses menemukan jawaban dari pokok permasalahan. Proses ini dilakukan dengan cara:<sup>9</sup>

- a. Mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminir hal-hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan ;
- b. Pengumpulan bahan-bahan hukum dan sekiranya dipandang mempunyai relevansi juga bahan-bahan non- hukum ;
- c. Melakukan telaah atas isu hukum yang diajukan berdasarkan bahan-bahan yang telah dikumpulkan
- d. Menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu hukum.
- e. Memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi yang telah dibangun di dalam kesimpulan.

Langkah-langkah yang telah dikemukakan oleh Peter Mahmud Marzuki diatas sesuai dengan karakter yang dimiliki oleh ilmu hukum sebagai ilmu yang bersifat preskriptif dan terapan. Berdasarkan hal-hal tersebut maka akan dapat dicapai suatu tujuan untuk menjawab atas suatu permasalahan yang di teliti oleh penulis dalam karya ilmiah ini sehingga nantinya menghasilkan kesimpulan berdasarkan analisis yang dapat dipertanggung jawabkan dalam karya ilmiah ini.

---

<sup>8</sup> *Ibid*, hlm. 41

<sup>9</sup> *Ibid*, hlm. 171



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Pekerja

##### 2.1.1 Pengertian Pekerja

Berdasarkan pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Menurut pengertian pekerja yang terdapat dalam pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan istilah pekerja adalah seorang tenaga kerja yang sudah bekerja. Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak membedakan macam-macam pekerja mulai dari pekerja halus maupun kasar. Undang-Undang ini membedakan jenis pekerja hanya didasarkan pada jenis kelamin yaitu laki-laki dan perempuan dan usia yaitu anak-anak dan dewasa pemberian perbedaan jenis kelamin dan usia ini dilakukan dalam artian untuk melindungi pekerja yang lemah daya tahan tubuhnya dan untuk menjaga norma kesusilaan.

Menurut Dumairy (1997) yang tergolong sebagai tenaga kerja adalah penduduk yang mempunyai umur didalam batas usia kerja. Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut, supaya definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya. Setiap negara memilih batas umur yang berbeda karena situasi tenaga kerja pada masing-masing negara juga berbeda, sehingga batasan usia kerja antar negara menjadi tidak sama. Di Indonesia, batas umur minimal untuk tenaga kerja yaitu 15 (lima belas) tahun tanpa batas maksimal.

Menurut Simanjuntak (1998), tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan

kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja.

Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Dr. Payaman imanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja / buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenagakerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.<sup>10</sup>

Mulyadi (2003) menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut. Sukirno (2005:6) dilihat dari segi keahlian dan pendidikannya, tenaga kerja dibedakan atas tiga golongan yaitu:

1. Tenaga kerja kasar adalah tenaga kerja yang tidak berpendidikan atau rendahnya pendidikan dan tidak memiliki keahlian dalam suatu pekerjaan.
2. Tenaga kerja terampil adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dari pelatihan atau pengalaman kerja.
3. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang ilmu tertentu.

Tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, di dalamnya meliputi buruh. Buruh yang dimaksud adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian (Siswanto, 1989: 9). Selain itu juga, pengertian tenaga kerja menurut BPS (Badan Pusat Statistik) adalah salah satu moda bagi geraknya roda pembangunan. Jumlah dan komposisi tenaga kerja selalu mengalami perubahan seiring dengan berlangsungnya dinamika penduduk.

---

<sup>10</sup> Hardijan Rusli. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta :Ghalia Indonesia. Hlm 12-13

Ketidakseimbangan antara jumlah angkatan dan lowongan kerja yang tersedia menyebabkan timbulnya masalah-masalah sosial.

### 1.1.2 Hak dan Kewajiban Pekerja

Hak-hak dan Kewajiban Para Pekerja Didalam Ruang Lingkup Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terdiri Dari :

#### a. Hak-hak Para Pekerja

Pasal 6 Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Pasal 78 ayat (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.

Pasal 86 ayat (1) Setiap pekerja mempunyai Hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja
- b. Moral dan kesusilaan dan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Pasal 88 Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pasal 90 Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.

Pasal 99 ayat (1) Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

Pasal 104 ayat (1) Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.

Pasal 137 Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja dan serikat pekerja dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

Pasal 156 ayat (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti hak yang seharusnya diterima.

### **b. Kewajiban Para Pekerja**

Pasal 102 ayat (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Pasal 126 ayat (1) Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.

Pasal 136 ayat (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.

#### **2.1.3 Pengertian Hubungan Kerja**

Hubungan kerja menurut Soepomo ialah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu sendiri terjadi setelah adanya perjanjian kerja kedua belah pihak. Mereka terkait dalam suatu perjanjian, disatu pihak pekerja atau buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja atau buruh dengan memberi upah.<sup>11</sup>

Pengertian yang diungkapkan oleh Soepomo dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa hubungan kerja dapat terjadi setelah adanya suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja yang memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Perjanjian kerja itu sendiri adalah perjanjian yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Sedangkan upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja pada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan di bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan, hal ini dimuat dalam pasal 1 ayat 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

---

<sup>11</sup> Eko Wahyudi, Hukum Ketenagakerjaan, Sinar Grafika, 2016. hlm. 10.

Menurut Zainal Asikin hubungan antara Buruh dan Majikan setelah adanya Perjanjian Kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan si buruh dengan membayar upah.<sup>12</sup>

Hubungan kerja pada dasarnya merupakan suatu hubungan yang terkait dengan hak dan kewajiban seseorang. Hubungan kerja ini mengatur atau memuat hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dengan pengusaha. Hak dan kewajiban ini harus seimbang dan saling berkesinambungan. Pada hakikatnya hak pekerja adalah suatu kewajiban bagi pengusaha dan hak pengusaha merupakan suatu kewajiban bagi pekerja. Atas dasar inilah hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak dapat dipisahkan.

Selanjutnya Tjepi F. Aloewir, mengemukakan bahwa pengertian hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu.<sup>13</sup>

Di dalam hubungan kerja terdapat beberapa unsure antara lain yaitu:

- a. Adanya pekerjaan pekerjaan (*arbeid*), yaitu pekerjaan itu bebas sesuai dengan kesepakatan antara buruh dan majikan, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum. Di dalam hubungan kerja harus ada pekerjaan tertentu sesuai perjanjian karena itulah hubungan ini dinamakan hubungan kerja
- b. Unsur kedua, yaitu dibawah perintah (*gezag ver houding*), di dalam hubungan kerja kedudukan majikan adalah pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban memberikan perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kedudukan buruh sebagai pihak yang menerima perintah untuk melaksanakan pekerjaan. Hubungan buruh dan majikan adalah hubungan yang dilakukan antara atasan dan bawahan, sehingga bersifat *subordinasi* (hubungan

---

<sup>12</sup> Zainal Asikin, 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Grafindo Persada, hlm. 65

<sup>13</sup> Tjepi F. Aloewic, Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial, Cetakan ke-11, (Jakarta: BPHN, 1996), hal. 32.

besifat vertikal, yaitu atas dan bawah). Di dalam hubungan kerja ada unsur perintah yang artinya satu pihak berhak memberikan perintah, dan pihak lainnya berkewajiban melaksanakan perintah. Dalam hal ini pengusaha berhak memberikan perintah kepada pekerja dan pekerja berkewajiban mentaati perintah tersebut.

c. Unsur ketiga adalah adanya upah (*loan*) tertentu yang menjadi imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh buruh. Pengertian upah berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah hak pekerja/buruh yang diterima dinyatakan dalam bentuk sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Setiap hubungan kerja menimbulkan hak dan kewajiban diantara kedua belah pihak dengan berimbang. Dalam hubungan kerja upah merupakan salah satu unsure pokok yang menandai adanya hubungan kerja. Pengusaha berkewajiban membayar upah dan pekerja berhak atas upah dari pekerja yang dilakukannya.

**a. Macam macam hubungan kerja**

1. Hubungan kerja vertical ( hubungan kerja antara pimpinan antara pimpinan dan bawahan)
2. Hubungan kerja horizontal (hubungan kerja antara pejabat pada tingkat atau eselon yang sama )
3. Hubungan kerja diagonal (hubungan kerja antara pejabat yang berbeda induk induk unit kerjanya dan berbeda tingkat atau eselonnya)
4. Hubungan kerja fungsional (hubungan kerja antara unit atau pejabat yang mempunyai bidang kerja sama. Tingkat atau eselon unit atau pejabat tersebut bisa sama atau tidak sama).
5. Hubungan kerja informative (hubungan kerja antar unit atau pejabat dengan tingkat atau bidang apapun untuk saling memberikan dan memperoleh keterangan).

6. Hubungan kerja konsultatif (hubungan kerja antar pejabat yang karena jabatannya berkepentingan melakukan konsultasi antar satu dengan yang lainnya).
7. Hubungan kerja direktif (hubungan kerja antara pimpinan unit organisasi atau pejabat yang disatu pihak mempunyai wewenang dan kewajiban untuk memberikan bimbingan, pengarahan, pertimbangan, saran atau nasehat dalam bidang kerja hirarkis tertentu, sedang pihak lain mempunyai kewajiban melaksanakan bimbingan, pengarahan, pertimbangan, saran dan atau nasehat tersebut).
8. Hubungan kerja koordinatif (hubungan kerja antar pejabat yang dimaksudkan untuk memadukan (mengintegrasikan), menyasikan dan menyelaraskan berbagai kepentingan dan kegiatan yang saling berkaitan beserta segenap gerak, langkah dan waktunya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran bersama).

Pada dasarnya hubungan kerja meliputi beberapa hal berikut:

1. Pembuatan perjanjian kerja (merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja)
2. Kewajiban pekerja (yaitu melakukan pekerjaan, sekaligus merupakan hak dari pengusaha atas pekerjaan tersebut).
3. Kewajiban pengusaha (yaitu membayar upah kepada pekerja, sekaligus merupakan hak dari sang pekerja atas upah)

## **2.2 Pemutusan Hubungan Kerja**

### **2.2.1 Musabab Pemutusan Hubungan Kerja**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Adalah:

1. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada Pasal 1 ayat 25 yang dimaksud dengan Pemutusan hubungan kerja adalah: “Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”
2. Menurut Asri Wijayanti dalam Bukunya yang berjudul “Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi” yang dimaksud dengan Pemutusan Hubungan Kerja adalah: “Suatu keadaan dimana si buruh berhenti bekerja dari majikannya.”

3. Menurut Keputusan Menteri dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep/78/Men/2001 yang dimaksud dengan Pemutusan hubungan kerja adalah: “Pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan ijin Panitia Daerah atau Panitia Pusat.”
4. Alasan Pemberhentian Ada beberapa alasan yang menyebabkan seseorang berhenti atau putus hubungannya dengan perusahaan, ada yang bersifat karena peraturan perundang-undangan, tapi ada juga karena keinginan pengusaha, agar tidak terjadi hal semena-mena yang dilakukan pengusaha, maka pemerintah telah mengeluarkan beberapa kebijakan yang berkaitan dengan pemberhentian karyawan. Dalam pengertian ini pemerintah tidak melarang secara umum untuk memberhentikan karyawan dari pekerjaannya. Jangan karena tidak cocok dengan pendapat perusahaan atau bertentangan dengan kehendak atau keinginan pengusaha yang mengharapkan karyawan terus bekerja untuk meningkatkan produksinya, karyawan tersebut langsung diberhentikan, tanpa melalui prosedur yang telah ditetapkan oleh Pemerintah dan tanpa dijelaskan alasan-alasannya kepada karyawan. Oleh karena demikian, untuk melindungi karyawan dari tindakan demikian, maka pemerintah telah mendapatkan kebijakannya sebagai tertuang di dalam undang-undang No. 13 Tahun 2003 bahwa, pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:
  - a. Pekerja berhalangan masuk karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus menerus.
  - b. Pekerja berhalangan Negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
  - c. Pekerja mengerjakan ibadah yang diperintahkan agamanya.
  - d. Pekerja menikah
  - e. Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya.
  - f. Pekerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
  - g. Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan atau pengurus serikat pekerja, 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 bersama.

- h. Pekerja yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindakan pidana kejahatan.

Karena perbedaan yang paham, agama, aliran politik, suku, wana kulit, golongan, jenis kelami, kondisi fisik atau status perkawinan. Pekerjaan dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Di samping hal tersebut di atas yang melarang pengusaha mengadakan pemutusan hubungan kerja dengan karyawannya, tapi ada juga yang membolehkan pengusaha mengadakan pemutusan kerja dengan karyawan dengan alasan pekerja telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a. Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan dan/atau uang milik perusahaan.
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- c. Mabuk, minum-minuman kerjas memabukan, memakai atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan karja.
- d. Melakukan perbuatan asusiala atau perjudian di lingkungan karja.
- e. Menyerang menganiaya, mengancam astau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
- f. Membujuk temasn sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau mebiarkan dalam keadaan bahaya barng milik perusahaan yang menimbulkan rugi bagi perusahaan.
- h. Dengan ceroboh atau membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang harusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara.
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana 5 tahun atau lebih Semua kegiatan seperti di atas, baru pengusaha

memutuskan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan karyawan, apabila memang benar-benar terbukti dengan didukung oleh bukti-bukti, atau tertangkap tangan dan adanya pengakuan dari karyawan.

Melayu Hasibuan menyebutkan beberapa alasan karyawan diberhentikan dari perusahaan yaitu:

#### 1. Undang-Undang

Undang-undang dapat menyebabkan seorang karyawan harus diberhentikan dari suatu perusahaan, antara lain anak-anak karyawan WNA, karyawan yang terlibat organisasi terlarang. Pemberhentian terjadi karena perundang – undangan. Seorang karyawan terpaksa dihentikan dari perusahaan karena terlibat dengan organisasi terlarang atau karyawan tersebut dihukum akibat perbuatannya. Seperti contoh karyawan tersebut merupakan salah satu anggota G30S/PKI atau karyawan tersebut melanggar hukum.

#### 2. Keinginan perusahaan

Pemberhentian berdasarkan keinginan perusahaan dapat terjadi karena karyawan tersebut berusia lanjut dan tidak memiliki keuntungan lagi bagi perusahaan. Karyawan tersebut sudah berusia lanjut, kurang cakap atau melakukan tindakan yang merugikan seperti korupsi.

Keinginan perusahaan memberhentikan karyawan ini disebabkan:

- a. Karyawan tidak mampu mengerjakan pekerjaannya.
- b. Perilaku dan kedisiplinannya kurang baik.
- c. Melanggar peraturan dan tata tertib perusahaan.
- d. Tidak dapat bekerja sama dan konflik dengan karyawan lainnya.
- e. Melakukan tindakan amoral dalam perusahaan.
- f. Pemberhentian karyawan yang dilakukan atas keinginan perusahaan melalui tahapan–tahapan:
  - g. Perundingan antara karyawan dengan pimpinan perusahaan.
  - h. Perundingan antara pimpinan serikat buruh dengan pimpinan perusahaan.
  - i. Perundingan P4D dengan pimpinan perusahaan.
  - j. Perundingan P4P dengan pimpinan perusahaan.
  - k. Keputusan Pengadilan Negeri.

1. Karyawan tidak dapat dipecat oleh perusahaan secara sewenang – wenang karena karyawan mendapat perlindungan hukum.

### 3. Keinginan Karyawan

Pemberhentian karena keinginan karyawan dapat terjadi karena karyawan tersebut kurang mendapat kepuasan kerja di perusahaan yang bersangkutan. Misalnya jasanya rendah, lingkungannya kurang baik atau perlakuan kurang baik. Pemberhentian karena keinginan karyawan dapat juga terjadi karena:

- a. Pindah ke tempat lain untuk mengurus orang tua
- b. Kesehatan yang kurang baik
- c. Untuk melanjutkan pendidikan
- d. Untuk berwirausaha
- e. Bebas jasa terlalu rendah
- f. Mendapat pekerjaan yang lebih baik
- g. Suasana dan lingkungan pekerjaan yang kurang serius
- h. Kesempatan promosi yang tidak ada
- i. Perlakuan yang kurang adil

### 4. Pensiun

Undang-undang memensiunkan seseorang karena telah mencapai batas usia dan masa kerja tertentu. Usia kerja seseorang karyawan untuk setatus kepegawaian adalah 55 tahun atau seseorang dapat dikenakan pensiun dini, apabila menurut keterangan dokter, karyawan tersebut sudah tidak mampu lagi untuk bekerja dan umurnya sudah mencapai 50 tahun dengan masa pengalaman kerja minimal 15 tahun.

Pensiun atas keinginan dari karyawan adalah pensiun atas permintaan sendiri dengan mengajukan surat permohonan setelah mencapai masa kerja tertentu, dan permohonannya dikabulkan oleh perusahaan. Besar uang pensiun yang diterima oleh karyawan yang pensiun diatur oleh undang-undang bagi pegawai negeri yang pembayarannya dilakukan secara periodik, sedangkan bagi karyawan swasta diatur oleh perusahaan yang bersangkutan biasanya pembayaran berupa uang pesangon pada saat diberhentikan. Pembayaran uang pensiun merupakan pengakuan atau penghargaan atas pengabdian seseorang kepada

organisasi dan memberikan sumber kehidupan bagi usia lanjut, sehingga dengan adanya uang pensiun akan memberikan ketenangan bagi para karyawannya.

#### 5. Kontrak Kerja Berakhir

Karyawan suatu perusahaan akan diberhentikan apabila kontrak kerjanya berakhir. Pemberhentian yang seperti ini tidak akan menimbulkan konsekuensi karena telah diatur terlebih dahulu dalam perjanjian saat mereka diterima oleh perusahaan tersebut. Beberapa perusahaan sekarang ini banyak mengadakan perjanjian kerja dengan karyawannya di dalam suatu kontrak dimana di dalamnya, disebutkan masa waktu kerja atau masa kontraknya. Dan ini alasan juga tidak dilakukan pemutusan hubungan kerja apabila kontrak kerja tersebut di perpanjang.

#### 6. Meninggal dunia

Karyawan yang meninggal dunia secara otomatis hubungan kerjanya dengan perusahaan akan terputus. Perusahaan tersebut akan memberikan pesangon atau uang pensiun bagi keluarga yang ditinggalkannya sesuai dengan peraturan yang ada. Seorang karyawan yang meninggal dunia saat melaksanakan tugas, pesangon atau golongannya diatur di dalam undang-undang. Misalnya, pesangon lebih besar dan golongannya dinaikkan sehingga uang pensiunnya lebih besar.

#### 7. Perusahaan dilikuidasi

Dalam hal perusahaan dilikuidasi masalah pemberhentian karyawan diatur dengan peraturan perusahaan, perjanjian bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk menentukan apakah benar atau tidak perusahaan dilikuidasi atau dinyatakan bangkrut harus didasarkan kepada peraturan perundang-undangan.

### 2.2.2 Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja

Hak-hak tenaga kerja yang terkena PHK Berdasarkan ketentuan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa bila terjadi PHK atau Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Menurut Lalu Husni Hak-hak yang diterima oleh pekerja/ buruh yang mengalami PHK adalah:

Uang pesangon “Uang pesangon adalah pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja<sup>14</sup>.

Menurut Asri wijayanti, besarnya uang pesangon ditetapkan paling sedikit sebagai berikut:

1. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah; masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
2. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
3. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun 4 (empat) bulan upah;
4. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
5. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
6. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun 7 (tujuh) bulan upah;
7. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah; dan
8. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (Sembilan) bulan upah.

Uang penghargaan masa kerja atau dalam peraturan sebelumnya disebut dengan uang jasa adalah uang penghargaan pengusaha kepada pekerja yang besarnya dikaitkan dengan lamanya masa kerja”.

Menurut Asri Wijayanti, besarnya uang penghargaan masa kerja ditetapkan paling sedikit sebagai berikut;

1. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
2. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (Sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah.

---

<sup>14</sup> Lalu Husni, 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.

3. Masa kerja 9 (Sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
4. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
5. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
6. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
7. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah; dan
8. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

Uang ganti kerugian adalah pemberian berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai pengganti dari hak-hak yang belum diambil seperti istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan pulang ketempat dimana pekerja diterima bekerja”.

Dalam Pasal 24 Keputusan Menteri Tenaga Kerja No, 150 tahun 2000 disebutkan bahwa ganti rugi meliputi :

1. Istirahat tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
2. Ganti kerugian atas istirahat panjang bilamana perusahaan yang bersangkutan berlaku peraturan istirahat panjang dan pekerja belum mengambil istirahat itu menurut perbandingan antara masa kerja pekerja dengan masa kerja yang ditentukan untuk dapat mengambil istirahat panjang;
3. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ketempat dimana pekerja diterima bekerja;
4. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan sebesar 15% (lima belas persen) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja/jasa, apabila masa kerjanya memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja/jasa; dan
5. Hal-hal lain yang ditetapkan oleh panitia daerah atau panitia pusat.

Jika semua hak diperoleh, maka I komponen dikalikan terlebih dahulu, kemudian dijumlahkan dengan komponen hak lain yang sudah dikalikan, dan hasilnya adalah seluruh hak yang diterima.

Pengertian Upah “Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh atas prestasi berupa pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan oleh Tenaga Kerja dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang.”

1. Menurut Darwan Prints yang dimaksud dengan upah adalah :

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilaksanakan.

2. Menurut Asri Wijayanti, yang dimaksud dengan upah adalah :

Upah pada prinsipnya hanya diberikan apabila pekerja masuk kerja. Prinsip ini dikenal dengan no work no pay. Upah sebagai dasar pemberian uang pesangon, uang jasa dan uang kerugian terdiri dari

1. Upah pokok.
2. Segala macam tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja keluarganya.
3. Harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja secara Cuma-Cuma harus dibayar kepada pekerja sebagai subsidi maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan yang harus dibayar oleh pekerja.

## **2.3 Upaya Hukum**

### **2.3.1 Pengertian Upaya Hukum**

Upaya Hukum Upaya hukum adalah upaya yang dapat dilakukan oleh pihak yang berkepentingan terkait dengan adanya putusan pengadilan. Upaya hukum tersebut dilakukan dengan tujuan mengoreksi dan meluruskan kesalahan yang terdapat dalam putusan yang telah dijatuhkan, baik putusan tersebut telah memiliki kekuatan hukum tetap maupun belum berkekuatan hukum tetap.

Terdapat dua macam upaya hukum, yaitu upaya hukum biasa dan upaya hukum luar biasa.

Upaya Hukum Biasa terdiri dari:

1. Perlawanan (Verzet), upaya hukum yang dapat dilakukan terkait dengan putusan sela;
2. Banding, adalah upaya yang dapat dilakukan agar putusan peradilan tingkat pertama diperiksa kembali dalam tingkat banding;
3. Kasasi, adalah upaya hukum yang dapat dilakukan terhadap putusan pengadilan lain selain Mahkamah Agung.

Upaya hukum luar biasa adalah upaya hukum yang dapat diajukan terhadap putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap. Upaya hukum luar biasa terdiri dari:

1. Kasasi demi kepentingan hukum, yaitu kasasi yang hanya dapat diajukan oleh Jaksa Agung dan tidak akan berpengaruh terhadap perkara yang sedang berlangsung;
2. Peninjauan Kembali, upaya hukum yang diajukan terkait adanya keadaan baru yang diduga berpengaruh apabila diajukan pada saat persidangan berlangsung.

### **2.3.2 Upaya Hukum Bagi Pekerja yang di PHK**

Pemutusan hubungan kerja yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara buruh dan majikan, meninggalnya buruh atau karena sebab lain. Berdasarkan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.<sup>15</sup>

Menurut Lalu Husmi, Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, terutama dari kalangan buruh/pekerja karena dengan Pemutusan Hubungan Kerja buruh/pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan

---

<sup>15</sup> I Gede Jiyestha Rika Putra, I Ketut Markeling, dan I Made Dedy Priyanto, 2013, "Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pekerja Melakukan Pelanggaran Perjanjian Kerja Di Koperasi Samuan Amertha Denpasar", *Kerta Semaya*, Vol.01, No.06, Juli 2013, hlm.3.



keluarganya. Karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pengusaha, pekerja/buru, atau pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.<sup>16</sup>

Sebelum terbentuknya lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, apabila ternyata pekerja tidak mendapatkan haknya, berdasarkan ketentuan Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), lembaga yang dimaksud adalah Pengadilan Hubungan Industrial maka dapat dilakukan upaya administratif atau upaya perdata.<sup>17</sup>

Upaya hukum melalui administratif, penyelesaian dapat melalui upaya Bipartid yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang terikat dalam hubungan kerja. Apabila perundingan itu mencapai kesepakatan maka hasil persetujuan itu mempunyai kesepakatan maka dapat meminta anjuran ke Dinas Tenaga Kerja Setempat.

Di samping itu, upaya hukum secara perdata, dapat dilakukan oleh pekerja, apabila putusan pengusaha dalam menjatuhkan PHK karena efisiensi tidak dapat dibenarkan. Dalam arti belum dilakukan langkah awal untuk menghindari efisiensi jumlah tenaga kerja. Secara perdata, pekerja dapat mengajukan gugat ganti rugi ke Pengadilan Negeri berdasarkan pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP), yaitu : “Tiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian kepada seorang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian itu”.

Sejak adanya Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI), yang disahkan pada tanggal 4 Januari 2003, upaya hukum bagi pekerja yang mengalami perselisihan hubungan industrial diatur dalam pasal 3 sampai dengan 155 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Upaya hukum dapat ditempuh apabila

---

<sup>16</sup> Michael Johan Mowoka, I Made Udiana, dan I Nyoman Mudana, 2015, “Pemutusan Hubungan Kerja Pada PT. Tricon Bangun Sarana Di Jakarta”, *Kerta Semaya*, Vol.03, No.03, Mei 2015, hlm.2, ojs.unud.ac.id, URL: <http://ojs.unud.ac.id/index.php/kertha-semaya/article/view/13156/8838>, diakses pada tanggal 03 April 2018, pada pukul 10.00 WITA

<sup>17</sup> Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar grafika 2014 hlm.175

pekerja tidak mendapatkan haknya oleh pihak pengusaha akan dilakukan secara bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau pengadilan hubungan Industrial.<sup>18</sup>

### **1. Bipartit**

Sebelum perselisihan diajukan kepada lembaga penyelesaian perselisihan, setiap perselisihan wajib diupayakan penyelesaiannya secara bipartit, yaitu musyawarah antara pekerja dan pengusaha. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 10 UUPPHI, perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Upaya bipartit diatur dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 7 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004.<sup>19</sup>

### **2. Tripartit**

Perundingan antara pekerja, pengusaha dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam penyelesaian PHI diantara pengusaha dan pekerja. Perundingan tripartit bisa melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

#### **a. Mediasi**

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 11 UUPPHI, mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian hak, perselisihan kepentingan, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Upaya mediasi diatur dalam pasal 8 sampai dengan pasal 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.<sup>20</sup>

#### **b. Konsiliasi**

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 13 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, Konsiliasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan

---

<sup>18</sup> *Ibid.*

<sup>19</sup> *Ibid*, hlm.185

<sup>20</sup> *Ibid*, hlm.186

melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator. Konsiliasi diatur dalam pasal 17 sampai dengan pasal 28 UUPPHI.<sup>21</sup>

### **c. Arbitrase**

Lembaga yang berwenang untuk menjadi wasit dalam perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja. Yang bertugas menjadi wasit adalah arbiter. Para arbiter ini dapat dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 15 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 , arbitrase hubungan industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, diluar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Arbitrase diatur dalam pasal 2 sampai dengan pasal 53 UUPPHI.

### **3. Pengadilan Hubungan Industrial**

Pengadilan HI merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, yang dibentuk pada pengadilan Negeri dan Mahkamah Agung. Tugas pokok dari pengadilan adalah menerima, memeriksa dan mengadili serta menyelesaikan setiap perkara yang diajukan kepadanya. Kewenangan mutlak atau kompetensi absolute dari pengadilan HI disebutkan dalam pasal 56 UUPPHI, yakni :Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

- a. Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak
- b. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
- c. Ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja
- d. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

---

<sup>21</sup> *Ibid*, hlm.188

## 2.4 Perlindungan Hukum

Dalam Undang-Undang Pasal 1 ayat (3); "Negara Indonesia adalah negara hukum." Perlindungan asal kata dari kata lindung. Padanan kata ini dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai“

- a. Tempat berlindung,
- b. Perbuatan atau hal dan sebagainya yang memperlindungi. Padanan kata perlindungan dalam bahasa Inggris adalah protection, yang artinya “
- c. Perlindungan
- d. Pembelaan
- e. Penjagaan
- f. Proteksi. Adapun bentuk kata kerjanya, protect(vt), artinya (1) membela kepentingan-kepentingannya
- g. Melindungi
- h. Menjaga

Pada zaman sekarang ini hukum banyak diwarnai dan dibahas dengan berbagai topik tak terkecuali pembahasan mengenai perlindungan hukum. Dalam pembahasan tersebut secara tidak langsung akan mengait eratkannya dengan pembuat hukum itu sendiri. Berbicara mengenai perlindungan hukum, hal tersebut merupakan salah satu hal terpenting dari unsur suatu negara hukum. Dianggap penting karena dalam pembentukan suatu negara akan dibentuk pula hukum yang mengatur tiap-tiap warga negaranya. Sudah lazim untuk diketahui bahwa suatu negara akan terjadi suatu hubungan timbal balik antara warga negaranya sendiri. Dalam hal tersebut akan melahirkan suatu hak dan kewajiban satu sama lain. Perlindungan hukum akan menjadi hak tiap warga negaranya.

Namun disisi lain dapat dirasakan juga bahwa perlindungan hukum merupakan kewajiban bagi negara itu sendiri, oleh karenanya negara wajib memberikan perlindungan hukum kepada warga negaranya. Setelah kita mengetahui pentingnya perlindungan hukum, selanjutnya kita perlu juga mengetahui tentang pengertian perlindungan hukum itu sendiri.

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang lisan maupun yang tertulis. Dengan kata lain

dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian

Secara yuridis Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.<sup>22</sup>

Perlindungan tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga macam :<sup>23</sup>

1. Perlindungan secara ekonomis, yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak bekerja diluar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan.

Selain perlindungan tenaga kerja di atas, terdapat perlindungan lain terhadap pekerja yaitu: Norma Keselamatan Kerja, meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaan, keadaan tempat kerja, lingkungan serta cara melakukan pekerjaan. Norma kesehatan kerja dan higiene kesehatan perusahaan, yang meliputi pemeliharaan dan peningkatan keselamatan pekerja, penyediaan perawatan medis bagi pekerja, dan penetapan standar kesehatan kerja. Norma kerja, berupa perlindungan hak tenaga kerja

---

<sup>22</sup> Abdul Khakim, 2003, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.

<sup>23</sup> Asikin, Zainal, 2002, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, PT.RajaGrafindo Persada, Jakarta.

secara umum baik sistem pengupahan, cuti, kesusilaan, dan religius dalam rangka memelihara kinerja pekerja. Norma kecelakaan kerja, berupa pemberian ganti rugi perawatan atau rehabilitasi akibat kecelakaan kerja dan/atau menderita penyakit akibat pekerjaan, dalam hal ini ahli waris berhak untuk menerima ganti rugi.

Selain perlindungan terhadap pekerjanya, terdapat jenis perlindungan lain, yaitu:

1. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)

Program Jamsostek pengaturannya diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 yang menurut Pasal 1 ayat (1) Jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Program Jamsostek merupakan kelanjutan program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK) yang didirikan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977.

2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan

Perlindungan keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja diatur dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

3. Perlindungan upah

Perlindungan upah merupakan aspek perlindungan yang paling penting bagi tenaga kerja. Bentuk perlindungan pengupahan merupakan tujuan dari pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya, yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selama pekerja/buruh melakukan pekerjaannya, ia berhak atas pengupahan yang menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya. Selama itu memang majikan wajib membayar upah itu.<sup>24</sup>

Pengupahan merupakan aspek penting dari perlindungan pekerja/buruh sebagaimana ditegaskan pada Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun

---

<sup>24</sup> Iman Soepomo, 1987, Pengantar Hukum Perburuhan, Penerbit Djambatan, Jakarta.

2003 bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **4.1 Kesimpulan**

1. Upaya Hukum jika PT. Kertas Leces tidak membayar hak-hak Pekerja Sebelumnya perlu kita ketahui apa itu perselisihan atau mengapa timbul perselisihan sehingga menjadi masalah yang cukup kompleks. Meskipun pengaturan tentang perlindungan hak-hak pekerja telah diatur sedemikian rupa sebagai apa yang diuraikan telah dibahas diatas, pada pelaksanaannya masih saja ada perselisihan dan konflik yang muncul antara pengusaha dan pekerja/buruh. Maka dari itu pihak pihak yang bersengketa dapat melakukan pengajuan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Perselisihan melalui tahap Bipartid, dan Tripartit yaitu Medias, Konsiliasi, Arbitrase. Agar nantinya hak-hak karyawan dapat dipenuhi sebagai akibat perusahaan yang mengabaikan kewajibannya setelah perusahaan itu pailit karena tidak sanggup membayar. Pada dasarnya pengusaha harus membayar upah pekerja tepat pada waktu yang telah diperjanjikan. Jika pengusaha terlambat membayar dan/atau tidak membayar upah, maka pengusaha akan dikenai denda. Langkah pertama yang dapat Anda lakukan adalah membicarakan hal ini terlebih dahulu dengan pengusaha menggunakan jalur bipartit. Apabila tidak menemukan penyelesaian, Anda dapat melakukan penyelesaian perselisihan melalui tripartit dengan mediasi. jika mediasi juga tidak berhasil, Anda dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diatur dalam pasal 3 sampai dengan 125. Upaya hukum yang harus dilakukan oleh pekerja yang mengalami perselisihan hubungan industrial akibat tidak dipenuhi hak-haknya diatur dalam UUPHI. Upaya hukum dapat ditempuh apabila pekerja tidak mendapatkan haknya oleh pihak pengusaha akan dilakukan secara bipartid, mediasi, konsiliasi dan arbitrase.



2. Ratio Decidendi Putusan Nomor 56/G/2014/PHI.Sby telah sesuai dengan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Bahwa seharusnya perusahaan dibawah asuhan Badan Usaha Milik Negara harus memenuhi setiap kewajibannya kepada para pekerja yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jika terjadinya suatu pemutusan hubungan kerja alangkah baiknya perusahaan harus langsung membuat tindakan yang sesuai dengan undang-undang yang berlaku yaitu memberikan surat pemutusan hubungan kerja secara langsung kepada karyawan. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon (UP) dan atau uang penghargaan masa kerja (UPMK) dan uang penggantian hak (UPH) yang seharusnya diterima. UP, UPMK, dan UPH dihitung berdasarkan upah karyawan dan masa kerjanya. Penggugat telah menerima nota dinas no. 06/SAR/IX/2012 dari Tergugat tentang skorsing sejak tanggal 7 September 2012, selanjutnya pada tanggal 28 November 2012 Tergugat mengeluarkan SK direksi PT. Kertas Leces (persero) Nomor: 134/Kpts-Up/S/Br/ XI/2012 tentang pemutusan hubungan kerja sepihak kepada Penggugat. Pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat terhadap Penggugat bertentangan dengan Peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku maka Tergugat wajib membayar upah Penggugat sejak bulan Desember 2012 sebesar Rp. 2.207.072,- (dua juta dua ratus tujuh ribu tujuh puluh dua rupiah) sampai dengan putusan perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap. Perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan industrial adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Dalam hal ini alasan majelis hakim memutuskan putusan Nomor 56/G/2014/PHI.Sby telah sesuai dengan maka sebagai akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Perusahaan wajib memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK).. Oleh karena itu majelis hakim mengabulkan sebagian gugatan penggugat kepada tergugat,

dikarenakan PT. Kertas Leces tidak seluruhnya memenuhi kewajibannya sebagai perusahaan sebagaimana mestinya.

#### 4.2 Saran

Bahwa seharusnya perusahaan dibawah asuhan Badan Usaha Milik Negara harus memenuhi setiap kewajibannya kepada para pekerja yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jika terjadinya suatu pemutusan hubungan kerja alangkah baiknya perusahaan harus langsung membuat tindakan yang sesuai dengan undang-undang yang berlaku yaitu memberikan surat pemutusan hubungan kerja secara langsung kepada karyawan. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon (UP) dan atau uang penghargaan masa kerja (UPMK) dan uang penggantian hak (UPH) yang seharusnya diterima. UP, UPMK, dan UPH dihitung berdasarkan upah karyawan dan masa kerjanya. Sebelumnya perlu kita ketahui apa itu perselisihan atau mengapa timbul perselisihan sehingga menjadi masalah yang cukup kompleks. Meskipun pengaturan tentang perlindungan hak-hak pekerja telah diatur sedemikian rupa sebagai apa yang diuraikan telah dibahas diatas, pada pelaksanaannya masih saja ada perselisihan dan konflik yang muncul antara pengusaha dan pekerja/buruh. Maka dari itu pihak pihak yang bersengketa dapat melakukan pengajuan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Perselisihan melalui tahap Bipartid, dan Tripartid yaitu Medias, Konsiliasi, Arbitrase. Agar nantinya hak-hak karyawan dapat dipenuhi sebagai akibat perusahaan yang mengabaikan kewajibannya setelah perusahaan itu pailit karena tidak sanggup membayar.

**DAFTAR PUSTAKA**

**A. BUKU**

Abdul Khakim, 2003, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.

Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal. 108

Asikin, Zainal, 2002, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, PT.RajaGrafindo Persada, Jakarta

Asri Wijayanti, Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar grafika 2014 hlm.175

Eko Wahyudi, Hukum Ketenagakerjaan, Sinar Grafika, 2016. hlm. 10.

Erman Rajagukguk, *Arbitrase dan Putusan Pengadilan*, Jakarta, Chandra Pratama, 2000, hal. 14

Hardijan Rusli. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta :Ghalia Indonesia. Hlm 12-13.

I Gede Jiyestha Rika Putra, I Ketut Markeling, dan I Made Dedy Priyanto, 2013, “Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pekerja Melakukan Pelanggaran Perjanjian Kerja Di Koperasi Samuan Amertha Denpasar”, *Kerta Semaya*, Vol.01, No.06, Juli 2013, hlm.3.

Iman Soepomo, 1987, Pengantar Hukum Perburuhan, Penerbit Djambatan, Jakarta.

Jhon M. Echlos dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris-Indonesia*, Cetakan XXIV, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2000, hal. 453.

Lalu Husni, 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan diLuar Pengadilan*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, 2008, hal. 72-73.

Michael Johan Mowoka, I Made Udiana, dan I Nyoman Mudana, 2015, “Pemutusan Hubungan Kerja Pada PT. Tricon Bangun Sarana Di Jakarta”, *KertaSemaya*, Vol.03, No.03, Mei 2015, hlm.2, ojs.unud.ac.id, URL:

M. Yahya Harahap, 1985. *Pembahasan Pemasalahan dan Penerapan KUHP* .  
Jakarta: Pustaka Kartini, Hal 798

Nelson Mandela, *The Stuggle is my Life*, dan *Nelson Mandela's Favorite African Folktales*, hlm 87

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi* (Jakarta: Kencana, 2014),  
hlm.35

Tjepi F. Aloewic, *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*, Cetakan ke-11, (Jakarta: BPHN, 1996), hal. 32.

Zainal Asikin, 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Grafindo Persada, hlm. 6

