



**TESIS**

**PERLINDUNGAN HUKUM  
DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN  
DITINJAU DARI HAK KONSTITUSIONAL PEKERJA/BURUH**

*(Legal Protection For Working of Relation Dismiss (PHK) Based  
on The Manpower Law View From The Labour Constitutional  
Right)*

**oleh:**

**I GEDE WIJA KUSUMA, SH. MBA  
NIM.090720101033**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM  
KONSENTRASI HUKUM EKONOMI**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS JEMBER  
2012**

**TESIS**  
**PERLINDUNGAN HUKUM**  
**DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**  
**BERDASARKAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN**  
**DITINJAU DARI HAK KONSTITUSIONAL PEKERJA/BURUH**

*(Legal Protection For Working of Relation Dismiss (PHK) Based  
on The Manpower Law View From The Labour Constitutional  
Right)*

**OLEH:**

**I GEDE WIJA KUSUMA, SH.**  
**NIM.090720101033**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM**  
**KONSENTRASI HUKUM EKONOMI**

**FAKULTAS HUKUM**  
**UNIVERSITAS JEMBER**  
**2012**

**PERLINDUNGAN HUKUM  
DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN  
DITINJAU DARI HAK KONSTITUSIONAL PEKERJA/BURUH**

*(Legal Protection For Working of Relation Dismiss (PHK) Based  
on The Manpower Law View From The Labour Constitutional  
Right)*

**TESIS**

**Untuk memperoleh gelar Magister  
dalam Program Studi Ilmu Hukum  
pada Pascasarjana Universitas Jember**

oleh:

**I GEDE WIJA KUSUMA, SH.  
NIM.090720101033**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM  
KONSENTRASI HUKUM EKONOMI**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS JEMBER  
27 Februari 2012**

**TESIS INI TELAH DISETUJUI  
PADA TANGGAL 21 JANUARI 2012**

Dosen Pembimbing Utama

**Prof. Dr. H.Tjuk Wirawan, S.H.**  
NIP. 194310241966091001

Dosen Pembimbing Anggota

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

Mengetahui  
Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember

**Prof.Dr.M.Arief Amrullah, S.H.,M.Hum**  
NIP. 196001011988021001

**PERLINDUNGAN HUKUM  
DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN  
DITINJAU DARI HAK KONSTITUSIONAL PEKERJA/BURUH**

*(Legal Protection For Working of Relation Dismiss (PHK) Based  
on The Manpower Law View From The Labour Constitutional  
Right)*

Telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji  
Pada tanggal 27 Februari 2012

Susunan Tim Penguji:

Ketua,

Sekretaris,

**Dr. Widodo Ekatjahjana, S.H.,Hum**  
NIP.197105011993031001

**Mardi Handono., S.H.,M.H**  
NIP. 196312011989021001

Anggota I,

Anggota II,

**Prof. Dr. H.Tjuk. Wirawan, SH.**  
NIP. 194310241966091001

**Aries Harianto, SH.,MH.**  
NIP. 196912301999031001

Mengetahui/Menyetujui:  
Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember

**Prof.Dr.M.Arief Amrullah, S.H.,M.Hum**  
NIP. 196001011988021001

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Tesis ini asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Magister Ilmu Hukum), baik di Universitas Jember maupun di Universitas lain.
2. Tesis ini merupakan gagasan, ide, pemikiran dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam Tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan maupun daftar pustaka.
4. Apabila ternyata dalam naskah tesis ini dapat dibuktikan adanya unsur-unsur jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh dari karya tulis ini maupun sanksi lainnya yang berlaku di lingkungan Universitas Jember.

Jember, 2 Februari 2012  
Yang membuat pernyataan,

matera  
6000

**I Gede Wija Kusuma, S.H.,MBA**  
NIM. 090720101033

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih yang sedalam-dalamnya serta penghargaan stinggi-tingginya sebagai wujud apresiasi saya kepada Prof.Dr.Tjuk Wirawan, SH. sebagai Dosen Pembimbing Utama (DPU) dalam proses penyelesaian penyusunan /penelitian tesis yang berjudul “Perlindungan Hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Ditinjau dari Hak Konstitusional Pekerja/Buruh”. Atas segala pembinaan, bimbingan, serta arahnya, Tesis ini dapat saya selesaikan sesuai dengan rencana. Ucapan serupa juga patut saya persembahkan kepada Bapak Aries Harianto, SH.,MH. sebagai Dosen Pembimbing Anggota yang dengan sepenuh hati yang tulus, dan kesabarannya memberikan dorongan dan kontribusi luar biasa dalam penyusunan tesis ini.

Perkenankan pula melalui lembaran tesis ini pula saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Drs. Mohammad Hasan, MSc.,PhD sebagai Rektor Universitas Jember, atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada saya untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Magister Ilmu Hukum;
2. Prof. Dr. Drs. I Made Tirta MSc.,PhD, sebagai Direktur Program Pascasarjana Universitas Jember yang telah memberikan kesempatan untuk menjadi Mahasiswa pada Program Pascasarjana Universitas Jember hingga menyanggand gelar Magister Ilmu Hukum.
3. Dr. Dominikus Rato, SH., Msi sebagai Ketua Program Studi Magister Ilmun Hukum yang telah memberikan dorongan sepenuh hati dalam penulian tesis ini.
4. Prof. Dr.M. Arief Amrullah, S.H.,M.Hum. Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember atas segala informasi dan dorongan semangatnya.
5. Prof. Dr. Tjuk Wirawan, S.H, sebagai Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan, arahan serta nasihatnya selama proses pembimbingan hingga ujian tesis ini berlangsung.

6. Aries Harianto, S.H.,M.H sebagai Pembimbing Anggota atas bimbingannya sesuai kompetensinya di bidang Hukum Ketenagakerjaan sehingga atas kontribusinya banyak membantu di bidang analisa penulisan tesis ini.
7. Mardi Handono, S.H.,M.H sebagai Pembantu Dekan II Fakultas Hukum Universitas Jember sekaligus sebagai Ketua Penguji yang banyak memberikan arahan dalam proses revisi tesis pasca ujian.
8. Widodo Ekatjahjana, S.H.,M.H Ketua Bagian Hukum Tata Negara Fakultas Hukum Universitas Jember sebagai Sekretaris Penguji Tesis yang telah mengkritisi dengan tajam dan banyak memberikan arahan penyempurnaan tesis setelah ujian.
9. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah membantu kelancaran penyusunan tesis ini.

Semoga karya tulis ini kontributif bagi pengembangan ilmu hukum khususnya menyangkut Hukum Ketenagakerjaan di bidang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Penulis,

**I Gede Wija Kusuma, S.H.,MBA**



## RINGKASAN

Tesis ini berjudul Perlindungan Hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan ditinjau dari Hak Konstitusional Pekerja/Buruh. Adapun isu hukum yang diangkat dalam tesis ini adalah ada dua hal yaitu: *pertama*, menyangkut perlindungan hukum pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya karena kehendak pengusaha berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah sesuai dengan hak konstitusional sebagai pekerja/buruh. *Kedua*, tentang upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja/buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Untuk mengkaji isu hukum yang dibahas dipergunakan tipe penelitian Yuridis Normatif dalam hal ini adalah penelitian yang dilakukan dengan mengkaji dan menganalisis substansi peraturan perundang-undangan berdasarkan asas-asas hukum, teori hukum, pendapat hukum, dan norma yang ada. Pendekatan dalam pengkajian adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) merupakan pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan semua regulasi yang bersangkutan dengan isu hukum yang akan dijawab. Hal ini dilakukan untuk menggali konsistensi dan kesesuaian diantara kesesuaian diantara peraturan perundang-undangan, termasuk antara undang-undang dengan Undang-Undang Dasar, terhadap regulasi dan undang-undang.

Hasil kajian dan analisis menunjukkan Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak-hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. PHK salah satu peristiwa yang tidak dikehendaki oleh pekerja/buruh, terutama PHK yang dilakukan oleh majikan/pengusaha yaitu PHK atas inisiatif pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan dan prosedur tertentu. Sekalipun PHK yang dilakukan atas inisiatif pengusaha telah sesuai dengan alasan, persyaratan dan prosedur sebagaimana yang telah ditentukan oleh undang-undang akan tetapi tampaknya hal itu bertentangan dengan hak konstitusional warga di bidang ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 ayat 2D UUD 1945.

Upaya hukum yang bisa dilakukan oleh pihak pekerja/buruh yang mengalami PHK adalah upaya administratif penyelesaiannya dapat dilakukan melalui upaya bipartit yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang terikat dalam hubungan kerja. Upaya penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah diselesaikan oleh para pihak yang berselisih secara musyawarah dan mufakat tanpa campur tangan pihak lain sehingga dapat dihasilkan kesepakatan yang sama-sama menguntungkan kedua belah pihak yaitu menekan biaya, tenaga dan waktu. Upaya hukum yang bisa dilakukan oleh pihak pekerja/buruh yang mengalami PHK adalah upaya administratif penyelesaiannya dapat dilakukan 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 kekuatan hukum.

Penyelesaian secara bipartit ditempuh melalui negosiasi dengan maksud menyelesaikan sengketa/konflik tanpa melibatkan pihak lain dengan tujuan mencari kesepakatan bersama atas dasar kerja sama yang harmonis lewat komunikasi dua arah. Upaya hukum secara mediasi dapat dilakukan untuk menyelesaikan konflik dengan bantuan pihak ketiga yang dapat diterima oleh para pihak, tidak berpihak dan netral dalam membantu secara sukarela para pihak yang berselisih untuk mencapai kesepakatan. Upaya lain yang dapat dilakukan dalam menyelesaikan perselisihan PHK ini adalah melalui konsiliasi. Upaya ini dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan sebagai penengah dengan mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih dalam PHK secara damai.

## SUMMARY

There are two important issues discussed in this thesis, *Firstly* dealing with legal protection for employees/labors undergoing the working relation dismiss (PHK) caused by the desire of the employer based upon the Law no. 13/2003. It has been in accordance with the constitutional right as an employee/labor. *Secondly*, concerning with the legal effort to be carried out by the employee/labor undergoing PHK.

In order to study the discussed legal case, research type of Normative Law was used. This research model applied to study and analyze the legal substances based upon the legal principle, law theory and the existing norms. The approach of this research is *statute approach* which is used to review all legal and the regulations related to the legal issue to be answered. This was done to further find the consistency and agreement among the legal regulations, including between the legal regulation and Constitution toward the legal regulation and laws.

The result of the study and analysis showed that PHK is the dismiss of the working relation due to be certain thing resulting the dismiss of the right and obligation between the employee/labor and employer. PHK is one of the events which is not expected by the employee/labor, especially PHK done by the employer, PHK by the initiation of the employer himself, due to be certain procedure and conditions. Although PHK is done by the employer, based upon the rational reason, condition and procedure referred by the Law, however it seems to be oppose against the human constitutional right in terms of manpower as being set in Articles 27, paragraph (2) and Article 28 paragraph 2D UUD 45.

Legal effort usually done by the employee/labor undergoing PHK is the administrative way through bipartisan conducted between the employer and employee as the bound parties. The best way must be done by the dispute parties under the democratic ways without being intervened by outsiders, to obtain the mutual benefit and prevent from losing cost, energy and time consuming. If the discussion runs well and produces the mutual agreement, it will have legal status. The bipartisan solution through negotiation in order to overcome the dispute without involving the other parties to obtain the agreement is based upon the harmonious two ways communications. Legal effort through mediation can be done to settle the dispute under the assistance of the third party accepted by the parties. The third party must be neutral in settling down the dispute. Another effort that can be done is through a person or some persons or a board as the mediator to discuss and facilitate both disputed parties in PHK peacefully

## **KATA PENGANTAR**

Tesis ini berjudul Perlindungan Hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan ditinjau dari Hak Konstitusional Pekerja/Buruh. Pembuatan tesis ini sebagai bentuk pertanggungjawaban ilmiah seorang mahasiswa Pascasarjana dalam mengikuti Program Magister Ilmu Hukum Universitas Jember.

Saya mengangkat tesis yang berkaitan dengan dunia ketenagakerjaan oleh karena saya juga mengelola perusahaan yang memperjakan sejumlah pekerja yang tidak menutup kemungkinan akan mengalami permasalahan yang seperti diungkap dalam tesis ini.

Saya menaruh harapan, melalui sajian tesis ini para pihak yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dapat memahami dan mencermati isu hukum yang sudah dibahas dalam tesis ini, terutama sekali dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja agar memperhatikan aspek secara luas.

Jember, 27 Februari 2012

Penulis

**I Gede Wija Kusuma, SH.,MBA**

## DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN .....	i
SAMPUL DALAM .....	ii
PRASYARAT GELAR .....	iii
PERSETUJUAN .....	iv
IDENTITAS TIM PENGUJI .....	v
PERNYATAAN ORISINALITAS .....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH .....	vii
RINGKASAN .....	ix
SUMMARY .....	xi
KATA PENGANTAR .....	xii
DAFTAR ISI .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian .....	11
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	11
1.3.2 Manfaat penelitian .....	11
1.4 Metodologi Penelitian .....	12
1.4.1 Tipe penelitian .....	12
1.4.2 Pendekatan masalah .....	12
1.4.3 Sumber bahan hukum .....	13
1.4.4 Analisis bahan hukum .....	14
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>16</b>
2.1 Politik Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia .....	16
2.2 Perlindungan Hukum .....	25
2.3 Teori Keadilan .....	29
2.4 Hak-Hak Konstitusional Pekerja .....	36
2.5 Hubungan Kerja .....	40

	2.6	Hubungan Industrial .....	45
	2.7	Perselisihan Hubungan Industrial .....	57
	2.8	Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) .....	67
<b>BAB III</b>		<b>KERANGKA KONSEPTUAL .....</b>	<b>79</b>
	3.1	Skema Alur Pikir .....	79
	3.2	Teori John Rawls .....	82
<b>BAB IV</b>		<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	<b>86</b>
	4.1	Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh yang Diputus Hubungannya Karena Kehendak Pengusaha Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 .....	86
	4.2	Upaya Hukum yang Dapat Dilakukan oleh Pekerja/Buruh yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) .....	106
<b>BAB V</b>		<b>PENUTUP .....</b>	<b>122</b>
	5.1	Simpulan .....	122
	5.2	Saran .....	125

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN