



SKRIPSI

**PELANGGARAN DISIPLIN DALAM HUBUNGAN KERJA
(STUDI PUTUSAN NO. 353 K/PDT.SUS/2012 ANTARA PT. BANK
RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG JEMBER
DENGAN EKO SETYO PRIHANDONO SEBAGAI PEKERJA)**

*BREACH OF DISCIPLINE IN WORK RELATIONS
(THE STUDY OF DECISION NO. 353 K/PDT.SUS/2012 BETWEEN PT. BANK
RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK. WITH EKO SETYO PRIHANDONO AS
AN EMPLOYEE)*

**HAMAM MUIZUL ULUM
NIM : 110710101192**

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

2017

SKRIPSI

**PELANGGARAN DISIPLIN DALAM HUBUNGAN KERJA
(STUDI PUTUSAN NO. 353 K/PDT.SUS/2012 ANTARA PT. BANK
RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG JEMBER
DENGAN EKO SETYO PRIHANDONO SEBAGAI PEKERJA)**

*BREACH OF DISCIPLINE IN WORK RELATIONS
(THE STUDY OF DECISION NO. 353 K/PDT.SUS/2012 BETWEEN PT. BANK
RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK. WITH EKO SETYO PRIHANDONO AS
AN EMPLOYEE)*

**HAMAM MUIZUL ULUM
NIM : 110710101192**

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

2017

MOTTO

“Sesungguhnya Allah senang melihat hamba-Nya yang bersusah payah dalam mencari rezeki yang halal.”

(Hadits riwayat Ad-Dailami)

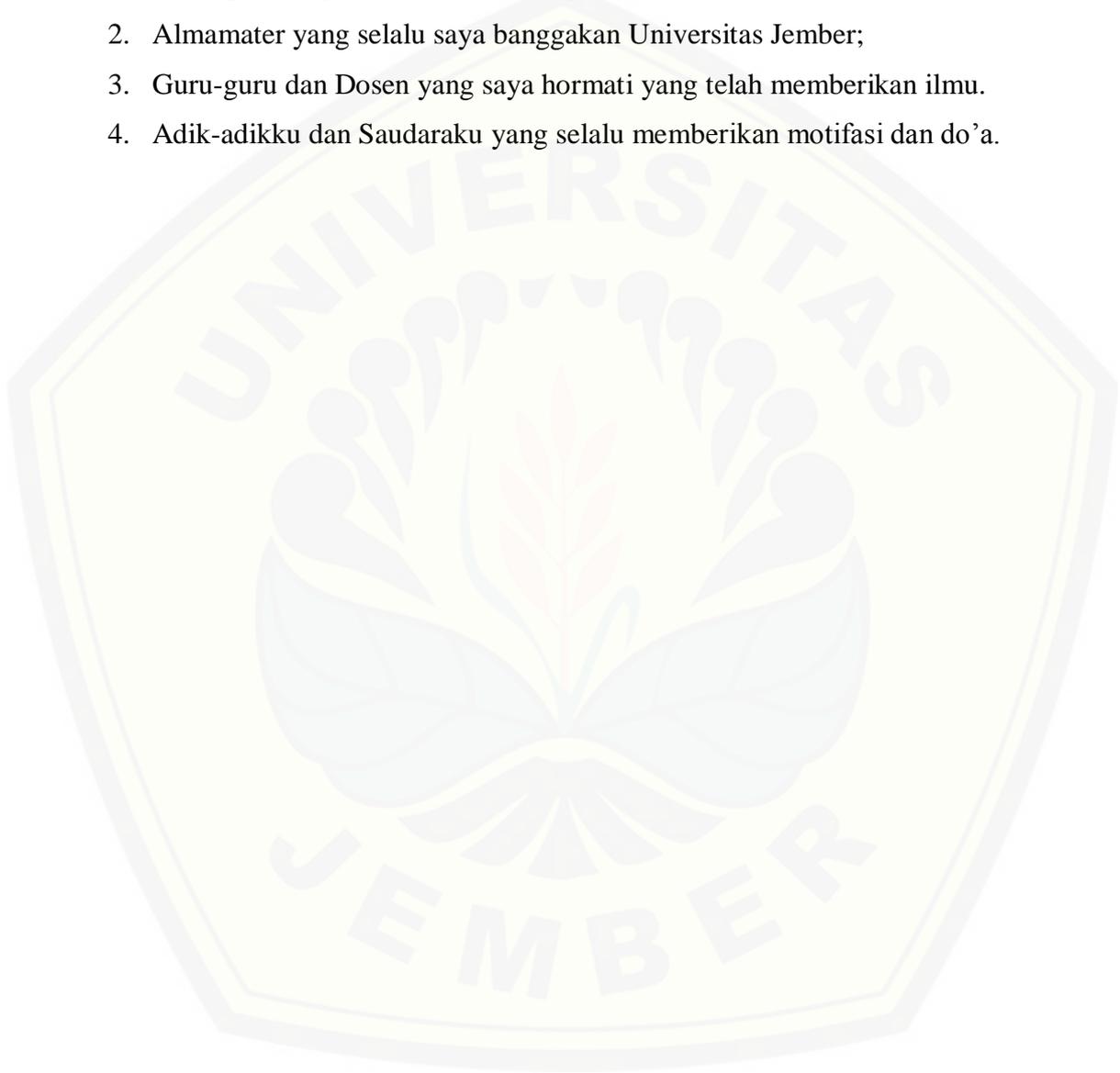


www.ummi-online.com/kumpulan-hadits-rasulullah.html-diakses-pada-hari-selasa-jam-13:00-WIB-tanggal-17-juli-2017

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Orang tua saya tercinta dan saya hormati, Ayah Sardjono Hamid dan Ibunda Anis Tahiyati atas segala do'a, nasehat, kasih sayang, segala perhatian dan dukungan yang telah diberikan dengan tulus ikhlas;
2. Almamater yang selalu saya banggakan Universitas Jember;
3. Guru-guru dan Dosen yang saya hormati yang telah memberikan ilmu.
4. Adik-adikku dan Saudaraku yang selalu memberikan motifasi dan do'a.



**PELANGGARAN DISIPLIN DALAM HUBUNGAN KERJA
(STUDI PUTUSAN NO. 353 K/PDT.SUS/2012 ANTARA PT. BANK
RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG JEMBER
DENGAN EKO SETYO PRIHANDONO SEBAGAI PEKERJA)**

*BREACH OF DISCIPLINE IN WORK RELATIONS
(THE STUDY OF DECISION NO. 353 K/PDT.SUS/2012 BETWEEN PT. BANK
RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK. WITH EKO SETYO PRIHANDONO AS
AN EMPLOYEE)*

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Hukum pada
Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Jember

HAMAM MUIZUL ULUM
NIM : 110710101192

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
2017**

PERSETUJUAN

SKRIPSI INI TELAH DISETUJUI

TANGGAL 31 Juli 2017

Oleh :

Dosen Pembimbing Utama,

Dr. ARIES HARIANTO, S.H., M.H.

NIP : 196912301999031001

Dosen Pembantu Anggota,

ROSITA INDRAYATI, S.H., M.H.

NIP : 197805312005012001

PENGESAHAN

**PELANGGARAN DISIPLIN DALAM HUBUNGAN KERJA
(STUDI PUTUSAN NO. 353 K/PDT.SUS/2012 ANTARA PT. BANK
RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG JEMBER
DENGAN EKO SETYO PRIHANDONO SEBAGAI PEKERJA)**

Oleh :

HAMAM MUIZUL ULUM
NIM : 110710101192

Pembimbing,

Pembantu Pembimbing,

Dr. ARIES HARIANTO, S.H., M.H.
NIP : 196912301999031001

ROSITA INDRAYATI, S.H., M.H.
NIP : 197805312005012001

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 dihadapan Panitia Penguji pada :

Hari : Senin
Tanggal : 31
Bulan : juli
Tahun : 2017

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum
Universitas Jember,

PANITIA PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,

ANTI KOWATI, S.H. M.H.
NIP : 196112021988022001

IWAN RACHMAT S., S.H., M.H.
NIP : 197004101998022001

ANGGOTA PANITIA PENGUJI :

1. **Dr. ARIES HARIANTO, S.H., M.H.** : (.....)
NIP : 196912301999031001

2. **ROSITA INDRAYATI, S.H., M.H.** : (.....)
NIP : 197805312005012001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hamam Muizul Ulum

NIM : 110710101192

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa karya tulis dengan judul: *Pelanggaran Disiplin Dalam Hubungan Industrial (Studi Putusan No. 353 K/Pdt.Sus/2012 Antara PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember Dengan Eko Setyo Prihandono Sebagai Pekerja)*; adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Penulis bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapatkan sanksi akademik apabila ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 16 juni 2017
Yang menyatakan,



HAMAM MUIZUL ULUM
NIM : 110710101192

UCAPAN TERIMA KASIH

Syukur Alhamdulillah, segala Puja dan Puji syukur Penulis panjatkan kepada Allah S.W.T, Tuhan Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang atas segala Rahmat dan Hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul : *Pelanggaran Disiplin Dalam Hubungan Kerja (Studi Putusan No. 353 K/Pdt.Sus/2012 Antara PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember Dengan Eko Setyo Prihandono Sebagai Pekerja)*; Penulisan skripsi ini merupakan tugas akhir sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Hukum serta mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Jember.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan serta bantuan dalam penulisan skripsi ini, yaitu :

1. Dr. Aries Harianto, S.H, M.H., selaku dosen pembimbing utama skripsi
2. Rosita Indrayati, S.H., M.H., sebagai dosen pembimbing anggota skripsi ;
3. Antikowati, S.H. M.H., selaku Ketua Panitia Penguji skripsi ;
4. Iwan Rachmat Soetijono, S.H., M.H., selaku Sekretaris Panitia Penguji skripsi ;
5. Dr. Nurul Ghufron, S.H., M.H, selaku Dekan, Ibu Dr. Dyah Ochtorina, S.H. M.Hum., Bapak Mardi Handono, S.H., M.H., Bapak Iwan Rachmad S., S.H., M.H, selaku Penjabat Pembantu Dekan I, Pembantu Dekan II dan III Fakultas Hukum Universitas Jember ;
6. Ida bagus oke S.H.,M.H, Dosen pembimbing Akademik;
7. Seluruh Dosen dan karyawan Fakultas Hukum Universitas Jember atas segala ilmu dan bantuan yang diberikan selama saya belajar di Fakultas Hukum Universitas Jember ;
8. Orang tuaku, semua keluarga dan kerabat atas doa dan dukungan yang telah diberikan dengan setulus hati ;
9. Saudara-saudaraku Pak poh Bisri, Pak poh Put, mbak Fais, Mbak El, Mas Puat, Mas Latif, Mas Dar, Mas Adip, Wafi, Barok, Juwin, Tito, Riyan, Bagas Yang selalu Memotifasi dan Menyemangati;

10. Teman-teman Kampung Pak Mudi, Mas Haris, Tepos, Komeng, Karjo, Yusup, Lutung, Eco, Dlundeng, khusen, Mbah Tum, Sropet, Bendot, Doyok, Segrong, Imam Bonjol yang selalu memberikan semangat pantang mundur sebelum tempur;
11. Teman-teman seperjuangan di Universitas Jember, Kang Adip, Grandong, Ade, Caki, Jefry, Kaji Bayu, Okik, Fahmi, Haidor, Budi, Rama, Farel, Bayu, Jabrik, Cimol, Edwin, Galang, ayik, ilyas, Sandy, Julfi, Iyyaka, Apung, Intan, Buhaji, Viga, Erika, Raisa dan lainnya yang tak bisa aku sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan bantuan baik moril atau materil;
12. Semua pihak dan rekan-rekan yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah memberikan bantuannya dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang lebih berharga atas segala kebaikan yang telah mereka berikan. Demi kesempurnaan karya ilmiah ini, penulis berharap dan membuka ruang seluas-luasnya terhadap kritik dan saran dari semua pihak. Akhirnya penulis mengharapkan, mudah-mudahan skripsi ini minimal dapat menambah khasanah referensi serta bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Jember, 31 Juli 2017
Penulis,

HAMAM MUIZUL ULUM
NIM : 110710101192

RINGKASAN

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan sebab musabab tentang alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Dalam putusan NO. 353 K/Pdt.Sus/2012 salah satu sebab terjadinya pemutusan hubungan kerja adalah karena pelanggaran disiplin. Persoalannya adalah apakah pelanggaran disiplin termasuk dalam musabab pemutusan hubungan kerja yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan latar belakang sebagaimana telah diuraikan diatas, maka melalui tugas akhir penelitian skripsi ini penulis akan mengangkat isu hukum sebagai permasalahan yang diwujudkan dalam judul: **PELANGGARAN DISIPLIN DALAM HUBUNGAN KERJA (STUDI PUTUSAN NO.353 K/PDT.SUS/2012 ANTARA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG JEMBER DENGAN EKO SETYO PRIHANDONO SEBAGAI PEKERJA).**

Bedasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini adalah sebagai berikut: Apakah pelanggaran disiplin dalam putusan No. 353 K/Pdt.Sus/2012 telah sesuai dengan musabab Pemutusan Hubungan Kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. kedua, Apa akibat hukum terhadap putusan Pengadilan tentang Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana terdapat dalam Putusan No. 353 K/Pdt.Sus/2012. Tujuan skripsi ini adalah untuk menjawab dan memberikan masukan terhadap kedua permasalahan diatas.

Tipe penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah penelitian yuridis normatif dengan menggunakan dengan menggunakan pendekatan masalahnya yaitu dengan pendekatan undang-undang dan pendekatan konseptual. Metode pengumpulan bahan hukum yang digunakan adalah sumber hukum primer, sumber bahan hukum sekunder, sumber bahan non hukum, serta analisa bahan hukum.

Pasal 1 angka 20 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang dimaksud dengan peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertip perusahaan. Pasal 1 angka 1 permenakertranskop No. 02/MEN/1978 yang dimaksud dengan peraturan perusahaan, ialah suatu peraturan yang dibuat secara tertulis yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan.

Didalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memang tidak ada yang menyinggung tentang peraturan disiplin tetapi dari beberapa temuan oleh tim pemeriksa mengarahkan bahwa tergugat dalam poin (a) Menghina atau mengancam sesama pekerja, bawahan, atasan dan atau keluarganya, maka jelas telah melanggar ketentuan pasal 158 ayat 1 huruf e, yang menjelaskan bahwa Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha dilingkungan kerja. Dan bahwa dalam poin (b) Menggunakan jasa percaloan dalam pemberian kredit/pembiayaan yang dapat merugikan perusahaan dan atau debitur/calon debitur (CRD 36), tersebut juga sesuai dengan pasal 158 ayat 1 huruf (g) yang isinya adalah Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Maka, berdasarkan fakta-fakta hukum dalam persidangan tersebut Pelanggaran disiplin dalam perkara Nomor. 353

K/Pdt.Sus/2012 telah sesuai dengan ketentuan/aturan-aturan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Akibat hukum sejak lahirnya putusan Nomor. 353 K/Pdt.Sus/2012, yang berlandaskan Pasal-pasal dari Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta peraturan lain yang bersangkutan bahwa alasan-alasan kasasi dari Pemohon Kasasi tidak dapat dibenarkan, karena meneliti memori kasasi tanggal 09 Januari 2012, dan kontra Memori Kasasi tanggal 30 Januari 2012 dihubungkan dengan pertimbangan putusan Judex Facti dalam hal ini Putusan Pengadilan Negeri Surabaya ternyata tidak salah dalam menerapkan hukum dan telah member pertimbangan yang cukup dan benar, karena dari bukti-bukti Penggugat yaitu P.1 sampai dengan P.42 dan fakta-fakta yang terungkap di persidangan, ternyata Tergugat telah melakukan beberapa kali pelanggaran disiplin dan pelanggaran disiplin fundamental aspek perkreditan ketegori berat, oleh karenanya PHK terhadap Tergugat adalah beralasan.

Saran-saran yang diberikan adalah dalam kasus ini harusnya pengusaha dalam hal ini adalah PT. Bank Rakyat Indonesia harus lebih jeli lagi dalam pembuatan suatu peraturan perusahaan sehingga tidak ada lowongan dalam melakukan suatu pelanggaran kerja tetapi peraturan tersebut juga tidak boleh melebihi undang-undang di atasnya dalam hal ini adalah Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Berkaitan dengan saran tersebut dibutuhkan kreatifitas dan keberanian hakim untuk melakukan terobosan dengan berfikir ekstensif sehingga jika terdapat kasus permohonan serupa kelak dapat diputuskan dengan adil dan tanpa memberikan tanda tanya kepada semua pihak.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN SAMPUL DALAM	ii
MOTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERSYARATAN GELAR	v
HALAMAN PERSETUJUAN	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI	
viii	
HALAMAN PERNYATAAN	ix
HALAMAN UCAPAN TERIMA KASIH	x
HALAMAN RINGKASAN	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
HALAMAN DAFTAR ISI	
xvi	
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.3.1 TujuanUmum.....	5
1.3.2 Tujuan Khusus	5
1.4 Metode Penelitian.....	6
1.4.1 Tipe penelitian	6
1.4.2 Pendekatan masalah	6
1.4.3 Sumber Bahan Hukum	7
1.4.3.1 Bahan Hukum Primer.....	7
1.4.3.2 BahanHukumSekunder	8
1.4.3.3 Bahan Non Hukum	8
1.4.4 Analisis Bahan Hukum.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10

2.1	Pekerja atau Buruh dan Pemberi kerja.....	10
2.1.1	Pengertian pekerja atau buruh	10
2.1.2	Pengertian Pemberi Kerja/Pengusaha	11
2.2	Hubungan Kerja	14
2.3	Perjanjian kerja.....	16
2.3.1	Pembagian Perjanjian Kerja	18
2.3.2	Unsur-Unsur Dalam Perjanjian Kerja	19
2.3.3	Syarat Sah Perjanjian Kerja.....	20
2.3.4	Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja	22
2.4	Peraturan perusahaan	24
2.5	Hubungan Industrial	26
2.5.1	Pengertian hubungan Industrial.....	26
2.6	Pemutusan Hubungan Kerja.....	29
2.6.1	Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja.....	29
2.6.2	Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	30
2.6.3	Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja	32
BAB III PEMBAHASAN		35
3.1	Pelanggaran Disiplin Sebagai Musabab Pemberhentian Hubungan Kerja Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....	35
3.2	Akibat Hukum Putusan Pengadilan Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Sebagaimana Terdapat Dalam Putusan Nomor. 353 K/Pdt.Sus/2012	42
BAB VI PENUTUP		50
4.1	Kesimpulan.....	50
4.2	Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA		52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Putusan MA Nomor 353 K/Pdt.Sus/2012



BAB I PENDAHULUAN

1.4 Latar Belakang

Manusia diciptakan Tuhan untuk saling berinteraksi, bermasyarakat dan saling tolong menolong dalam memenuhi kebutuhan pribadi, kebutuhan untuk bermasyarakat serta berkumpul dengan sesama merupakan kebutuhan dasar (naluri), walaupun manusia membutuhkan manusia lainnya dalam melakukan aktivitas kehidupan sehari-hari, tetapi manusia tetap memiliki otonomi untuk menentukan nasibnya sendiri. Secara pribadi manusia harus memenuhi kebutuhan dan keinginan hidupnya sehingga dikatakan sebagai makhluk ekonomi dimana manusia selalu bertindak rasional artinya selalu memperhitungkan sebab-akibat (untung-rugi) sebelum mengambil suatu keputusan dalam rangka memenuhi kebutuhan sehingga tidak merugikan diri sendiri dan pihak lain.

Pada awalnya, kegiatan perekonomian tidak mempunyai susunan atau struktural yang teratur. Namun, setelah peradaban manusia berkembang dan semakin meningkatnya kebutuhan hidup, maka mulailah manusia mempelajari bagaimana cara untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, atau bagaimana usaha-usaha untuk mencapai kemakmuran. Adapun kegiatan pokok ekonomi yang dilakukan manusia yaitu kegiatan konsumsi adalah kegiatan usaha manusia agar dapat memenuhi kebutuhan benda maupun jasa. Kegiatan konsumsi artinya kegiatan manusia untuk menggunakan barang maupun jasa secara berangsur-angsur atau sekaligus habis dipakai untuk memenuhi kebutuhan. Orang yang melakukan kegiatan konsumsi disebut konsumen. Kegiatan produksi yaitu proses menghasilkan barang atau menambah nilai guna barang atau rangkaian kegiatan untuk menciptakan, membuat, mengubah bentuk asal, memperbaiki dan menghasilkan barang dengan tujuan memenuhi kebutuhan, sedangkan yang melakukan kegiatan produksi disebut produsen.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 27 ayat 2 mengamanatkan bahwa "tiap-tiap warga negara berhak atas penghitungan dan pekerjaan yang layak bagi kehidupan". Ketentuan dimaksud diperjelas dengan pasal 28 D ayat 2

mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Ketentuan konstitusi ini dapat ditegaskan bahwa hak untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak merupakan hak asasi manusia semua warga negara tanpa terkecuali. Untuk dapat mewujudkan amanat konstitusi tersebut maka pembangunan dibidang ketenagakerjaan harus di arahkan untuk terciptanya lapangan kerja bagi masyarakat luas dengan tetap menjunjung asas *equality before the law*. Berdasarkan pada asas *equality before the law* (perlakuan yang sama didepan hukum) maka setiap warga negara indonesia berhak memilih pekerjaan yang disukai, sesuai dengan kecakapan dan ketrampilan masing-masing sesuai dengan syarat-syarat perburuhan.¹

Pekerja atau buruh adalah seseorang yang bekerja kepada orang lain dengan mendapatkan upah. Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 3, Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Hubungan kerja ini pada dasarnya adalah hubungan antara Buruh dengan Pengusaha setelah adanya perjanjian kerja, yaitu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, pengusaha untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.

Dalam hubungan antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja atau pengusaha secara yuridis pekerja adalah bebas karena prinsip di negara Indonesia tidak seorangpun boleh diperbudak maupun diperhamba, namun secara sosiologis pekrja ini tidak bebas karena pekerja sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya. Terkadang pekerja dengan terpaksa menerima hubungan kerja dengan pengusaha meskipun memberatkan bagi diri pekerja itu sendiri, lebih-lebih lagi pada saat ini banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerja itu sendiri. Akibatnya tenaga buruh seringkali diperas oleh pengusaha dengan upah yang relatif kecil. Dalam hal itu pemerintah telah mengeluarkan berbagai peraturan perundang-undangan untuk melindungi pihak yang lemah yaitu Pekerja/buruh dari kekuasaan pengusaha guna menempatkan buruh pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat

¹ .Andrian Sutedy, *Hukum Indonesia* , Jakarta: Sinar Grafik,2009, hlm. 35.

manusia. Dengan kata lain pemerintah telah ikut campur dalam memberikan perlindungan.

Perlindungan hukum selalu dikaitkan dengan kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat terhadap pemerintah. Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi yang lemah terhadap yang kuat, misalnya perlindungan bagi pekerja/buruh terhadap pengusaha.²

Sebagai makhluk sosial yang selalu berinteraksi dengan manusia lain, maka merupakan suatu hal yang wajar jika dalam interaksi tersebut terjadi perbedaan paham yang mengakibatkan konflik antara satu dengan yang lain. Mengingat konflik merupakan sesuatu yang lumrah, yang penting adalah bagaimana meminimalisir atau mencari penyelesaian dari konflik tersebut, sehingga konflik yang terjadi tidak menimbulkan eksese-eksese negatif.

Dalam bidang perburuhan timbulnya perselisihan anantara pengusaha dengan buruh biasanya berpangkal dari adanya perasaan kurang puas. Dimana pengusaha memberikan kebijakan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh buruh, namun kenyataannya buruh yang bersangkutan memiliki pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, maka akibatnya kebijakan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sejalan sehingga terjadilah yang namanya perselisihan-perselisihan. Selain masalah perselisihan hubungan industrial antara pihak buruh dan pihak pengusaha dalam satu perusahaan yang sekarang marak terjadi adalah Pemutusan Hubungan Kerja.

Masalah pemutusan hubungan kerja selanjutnya disingkat (PHK) selalu menarik untuk dikaji dan ditelaah lebih mendalam. Karena persolan PHK akan sangat berpengaruh kelangsungan hidup bagi para pekerja dan pengusaha. PHK sendiri dapat diartikan sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan.

Setiap alasan PHK diatas mengandung konsekuensi yang berbeda, khususnya mengenai hak para pekerja yang di PHK karena ada yang karena PHK

² .Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, djambatan Jakarta,1974, hlm 6.

pekerja tersebut harus mendapatkan uang pesangon, uang penggantian hak dan uang penghargaan masa kerja. Akan tetapi, walaupun aturan soal PHK dan konsekuensi yang harus diterima oleh pekerja dan atau dilakukan oleh pengusaha sudah diatur oleh Undang-undang Tenaga Kerja dengan rinci akan tetapi persoalan PHK selalu menjadi Perdebatan. Ada pekerja yang menganggap tidak pantas untuk di PHK, ada yang menganggap proses PHK yang dikenakan kepadanya tidak sesuai dengan prosedur bahkan ada pelaku usaha yang telah melakukan PHK akan tetapi tidak mau membayar uang Pesangon atau pengganti Hak. Persoalan PHK ini pun tidak hanya menjadi perdebatan biasa antara pekerja dan pengusaha didalam gudang atau didepan pekerja lain. Akan tetapi persoalan ini bahkan tak sedikit yang kemudian masuk ke pengadilan hubungan Industrial untuk memperoleh putusan pengadilan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan sebab musabab tentang alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Dalam putusan NO. 353 K/Pdt.Sus/2012 salah satu sebab terjadinya pemutusan hubungan kerja adalah karena pelanggaran disiplin. Persoalannya adalah apakah pelanggaran disiplin termasuk dalam musabab pemutusan hubungan kerja yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan apa akibat hukumnya.

Berdasarkan latar belakang sebagaimana telah diuraikan diatas, maka melalui tugas akhir penelitian skripsi ini penulis akan mengangkat isu hukum sebagai permasalahan yang diwujudkan dalam judul: **PELANGGARAN DISIPLIN DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL (STUDI PUTUSAN NO.353 K/PDT.SUS/2012 ANTARA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG JEMBER DENGAN EKO SETYO PRIHANDONO SEBAGAI PEKERJA).**

1.5 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang sebagaimana telah diuraikan di atas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelanggaran disiplin dalam putusan No. 353 K/Pdt.Sus/2012 telah sesuai dengan musabab Pemutusan Hubungan Kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

2. Apa akibat hukum terhadap putusan Pengadilan tentang Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana terdapat dalam Putusan No. 353 K/Pdt.Sus/2012 ?

1.6 Tujuan Penelitian

Agar penulis skripsi ini dapat memperoleh suatu sasaran yang jelas dan tepat sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Ada 2 tujuan penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1.3.1 Tujuan Umum

1. Sebagai persyaratan guna melengkapi dan memenuhi tugas sebagai persyaratan pokok yang bersifat akademis guna meraih gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Jember.
2. Sebagai salah satu sarana untuk mengembangkan ilmu dan pengetahuan hukum yang diperoleh dari perkuliahan yang bersifat teoritis dengan praktik yang terjadi dalam masyarakat.
3. Menambah pengalaman dan memberikan sumbangan pemikiran yang berguna bagi kalangan umum, bagi para mahasiswa fakultas hukum dan almamater.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengkaji dan menganalisa mengenai kesesuaian antara pelanggaran disiplin dalam putusan No. 353 K/Pdt.Sus/2012 Dengan masalah Pemutusan Hubungan industrial yang diatur dalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengkaji dan menganalisa akibat hukum terhadap putusan pengadilan tentang Pemutusan hubungan Industrial.

1.4 Metode Penelitian

Penelitian merupakan sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan maupun teknologi. Hal ini disebabkan, oleh karena penelitian bertujuan untuk mengungkap kebenaran secara sistematis, metodologis, dan konsisten. Melalui proses penelitian tersebut diadakan analisa dan konstruksi

terhadap data yang telah dikumpulkan dan diolah.³ Metode yang tepat diharapkan dapat memberikan alur pemikiran secara berurutan dalam usaha pencapaian pengkajian. Oleh karena itu, suatu metode digunakan agar dalam skripsi ini dapat mendekati suatu kesempurnaan yang bersifat sistematis dalam penulisannya. Metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut.

1.4.1 Tipe penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif, yakni penelitian yang bertujuan untuk menganalisa suatu permasalahan yang pokok, permasalahan yang mengacu pada penerapan-penerapan kaidah hukum ataupun norma hukum dalam hukum positif, sehingga hasil pembahasannya dan kesimpulan yang dicapai bersifat rasional dan obyektif. Tipe penelitian yuridis normatif dilakukan dengan cara mengkaji berbagai aturan hukum yang bersifat formil, undang-undang, peraturan-peraturan, serta literatur yang berisi konsep-konsep teoritis yang kemudian dihubungkan dengan permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini.

1.4.2 Pendekatan masalah

Pendekatan masalah dalam suatu penelitian hukum berfungsi sebagai cara untuk mendapatkan informasi dari berbagai aspek terhadap suatu isu hukum yang sedang dicari penyelesaiannya. Johny Ibrahim berpendapat bahwa nilai ilmiah dari suatu pembahasan serta pemecahan masalah terhadap *legal issue* yang diteliti sangat tergantung kepada cara pendekatan yang digunakan.

Penelitian hukum memiliki beberapa pendekatan yang dapat dipergunakan untuk mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicoba untuk dicari jawabannya. Pendekatan yang digunakan oleh penulis yaitu pendekatan undang-undang (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).

1. Pendekatan undang-undang (*statute approach*) yang berhubungan langsung dengan tema sentral penelitian.

³ .Soerjono Soekanto Dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011. Hlm 1

2. pendekatan konseptual (*conceptual approach*) pendekatan ini beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang didalam ilmu hukum.⁴

1.4.3 Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum merupakan sarana dalam proses penulisan suatu karya tulis yang digunakan untuk memecahkan permasalahan yang ada. Secara umum jenis data yang diperlukan dalam suatu penelitian hukum terserah pada penelitian data sekunder dan primer. Sumber bahan hukum yang digunakan penulis dalam skripsi ini meliputi:

1.4.3.1 Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan dan putusan hakim.⁵ Adapun yang termasuk sebagai sumber bahan hukum primer yang akan dipergunakan dalam mengkaji setiap permasalahan dalam penulisan skripsi yaitu:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Kitab Undang-undang Hukum Perdata.
3. Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
4. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
5. Putusan nomer 353 K/Pdt.Sus/2012

1.4.3.2 Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah buku-buku teks, laporan penelitian hukum, jurnal hukum yang memuat tulisan-tulisan kritik para ahli dan para akademisi terhadap berbagai produk hukum perundang-undangan dan putusan pengadilan, notulen-notulen seminar hukum, memori-memori yang memuat opini hukum, monograp-monograp, buletin-buletin atau terbitan lain yang memuat debat-debat dan hasil dengar pendapat di parlemen, deklarasi-deklarasi yang berkaitan dengan isu hukum yang akan dibahas dalam skripsi ini.

⁴ .Peter mahmud marzuki, penelitian hukum, jakarta: kencana prenada media group, cetakan keenam, 2005, Hlm 93

⁵ .*Ibid*, hlm 141

1.4.3.3 Bahan Non Hukum

Sebagai penunjang dari sumber hukum primer dan sekunder, sumber bahan non hukum dapat berupa, internet, ataupun laporan-laporan penelitian non hukum dan jurnal-jurnal non hukum sepanjang mempunyai relevansi dengan topik penulisan skripsi.

1.4.4 Analisis Bahan Hukum

Untuk menarik kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah terkumpul dipergunakan metode analisa bahan hukum deduktif, yaitu suatu metode penelitian berdasarkan konsep atau teori yang bersifat umum diaplikasikan untuk menjelaskan tentang seperangkat data, atau menunjukkan komparasi atau hubungan seperangkat data dengan seperangkat data yang lain dengan sistematis berdasarkan kumpulan bahan hukum yang diperoleh, ditambahkan pendapat para sarjana yang mempunyai hubungan dengan bahan kajian sebagai bahan komparatif. Langkah-langkah selanjutnya yang dipergunakan dalam melakukan suatu penelitian hukum, yaitu :

- 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.⁶⁾

Langkah-langkah ini sesuai dengan karakter ilmu hukum sebagai ilmu yang bersifat preskriptif dan terapan. Sebagai ilmu yang bersifat preskripsi, ilmu hukum mempelajari tujuan hukum, nilai-nilai keadilan, validitas aturan hukum, konsep-konsep hukum dan norma-norma hukum. Sebagai ilmu terapan, ilmu hukum menerapkan standar prosedur, ketentuan-ketentuan, rambu-rambu dalam melaksanakan aturan hukum. Oleh karena itu, langkah-langkah tersebut dapat diterapkan baik terhadap penelitian untuk kebutuhan praktis maupun yang untuk kajian akademis.

⁶ .*Ibid*, hlm.171



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pekerja atau Buruh dan Pemberi kerja

2.1.1 Pengertian pekerja atau buruh

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah digunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan belanda juga karena peraturan perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh. Pada zaman belanda yang dimaksud dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai “*Blue Collar*”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan dikantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai “*Karyawan/Pegawai*” (*White Collar*).pembedaan

yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.⁷

Setelah merdeka kita tidak lagi mengenal perbedaan antara buruh halus dengan buruh kasar tersebut, semua orang yang bekerja disektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh. Hal ini disebutkan dalam Undang-Undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yakni buruh adalah “barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah” (Pasal 1 ayat Ia).

Pada perkembangan hukum perburuhan di Indonesia istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu kongres PBSI II Tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada dibawah pihak lain yakni majikan.

Berangkat dari sejarah penyebutan istilah buruh seperti tersebut diatas, istilah buruh kurang sesuai dengan perkembangan sekarang, buruh sekarang ini tidak lagi sama dengan buruh masa lalu yang hanya bekerja pada sektor formal seperti Bank, hotel dan lain-lain. Karena itu lebih tepat jika menyebutkannya dengan istilah pekerja dengan penjelasan pasal 2 Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia tahun 1945 yang menyebutkan golongan-golongan adalah badan-badan seperti Koprasi, Serikat dan lain-lain.⁸

Namun karena pada masa orde baru istilah pekerja khususnya serikat pekerja yang banyak di investasi oleh kepentingan pemerintah, maka kalangan buruh trauma dengan penggunaan istilah tersebut sehingga untuk mengakomodir kepentingan buruh dan pemerintah, maka istilah tersebut disandingkan. Dalam RUU ketenagakerjaan ini sebelumnya hanya menggunakan istilah pekerja saja, namun agar selaras dengan Undang-undang yang lahir sebelumnya yakni Undang-

⁷ .Lalu husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2006,hlm. 33

⁸ .UUD Negara Kesatuan Republik Indonesia tahun 1945 Pasal 2

Undang No. 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja yang menggunakan istilah Buruh/Pekerja.⁹

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 1 angka 3 memberikan pengertian Pekerjaan/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diidentikan dengan, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.¹⁰

2.1.2 Pengertian Pemberi Kerja/Pengusaha

Sebagaimana halnya dengan istilah buruh, istilah majikan ini juga sangat populer karena perundang-undangan sebelum undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah majikan. Dalam Undang-Undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan bahwa majikan adalah orang atau badan hukum yang mepekerjakan buruh. Sama halnya dengan istilah buruh, istilah majikan juga kurang sesuai dengan konsep Hubungan industrial Pancasila karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada di atas sebagai lawan atau kelompok penekan dari buruh, padahal antara buruh dan majikan secara yuridis merupakan mitra kerja yang mempunyai kedudukan yang sama, oleh karena itu lebih tepat jika disebut dengan istilah pengusaha.¹¹

Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian Pengusaha pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Selain itu pengusaha juga dijelaskan pada Pasal 1 angka 5 yakni:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;

⁹ .Lalu Husni, *op.Cit*, hlm. 35

¹⁰ .Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 1 angka 3

¹¹ .Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta,2004, Hlm. 21

- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia;¹²

Maksud dari pengertian diatas adalah:

- Orang perseorangan adalah pribadi yang menjalankan atau mengawasi operasional perusahaan.
- Persekutuan adalah suatu bentuk usaha yang tidak berbadan hukum seperti CV, Firma, Maatschap, dan lain-lain, baik yang bertujuan untuk mencari keuntungan maupun tidak.
- Badan hukum adalah suatu badan yang oleh hukum dianggap sebagai orang, dapat dapat mempunyai harta kekayaan secara terpisah, mempunyai hak dan kewajiban hukum dan berhubungan hukum dengan pihak lain. Contohnya perseroan terbatas (PT), yayasan, koperasi, pemerintah daerah, maupun Negara.

Pada prinsipnya pengusaha adalah pihak yang menjalankan perusahaan baik milik sendiri maupun bukan milik sendiri. secara umum istilah pengusaha adalah orang yang melakukan suatu usaha. Istilah yang dipergunakan dalam peraturan perundang-undangan sebelumnya adalah majikan yaitu orang atau badan yang mempekerjakan buruh. Pasal undang-undang no. 21 tahun 1954 jo. Undang-undang no. 22 tahun 1957. Sebagai pemberi kerja, pengusaha adalah seorang majikan dalam hubungannya dengan pekerja atau buruh. Pada sisi yang lain pengusaha yang menjalankan perusahaan bukan miliknya adalah seorang pekerja atau buruh dalam hubungan dengan pemilik perusahaan atau pemegang saham karena bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹³

Sedangkan pengertian perusahaan (Pasal 1 angka 6 Undang-undang no. 13 tahun 2003) dan Pasal 1 butir 7 Undang-undang No. 2 tahun 2004):

- Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun

¹² .Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4 dan 5

¹³ . Drs. Danang sunyoto, S.H., S.E., M.M. *Hak dan Kewajiban Bagi dan Pengusaha*. penerbit pustaka yustisia, yogyakarta, 2013, hlm. 28.

milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

- Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dari pengertian di atas jelaslah bahwa pengertian pengusaha menunjuk pada orangnya, sedangkan pengertian perusahaan menunjuk pada bentuk usahanya. Dalam Pasal 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja-Transmigrasi dan Koperasi, dikatakan bahwa Pengusaha adalah orang atau badan hukum yang menjalankan perusahaan milik sendiri atau milik orang lain atau mewakili orang atau badan hukum yang berkedudukan di luar negeri, yang mempekerjakan seorang buruh atau lebih dengan membayar upah. Oleh karena itu dapat dimaklumi pengertian pengusaha itu sangat luas, karena dapat berupa perorangan, pemilik dari suatu usaha, pengurus dari suatu badan hukum baik Yayasan, Perseroan Terbatas, Koperasi, IMA dan badan usaha lainnya seperti Firma, CV dan lain-lainnya asal saja mempekerjakan minimal seorang pekerja dengan memberikan upah.¹⁴ Apabila pengusaha dan pekerja atau buruh mengadakan suatu hubungan yang didasarkan pada suatu perjanjian kerja, maka akan timbul suatu hubungan kerja.

2.2 Hubungan kerja

Hubungan kerja pada dasarnya merupakan hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan setelah adanya perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja/buruh) mengikatkan dirinya pada pihak lain (pengusaha/majikan) untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan pengusaha/majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah. Perjanjian kerja yang akan ditetapkan oleh pekerja/buruh dan pengusaha/majikan tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan yang telah dibuat oleh pengusaha/majikan dengan serikat pekerja/serikat buruh yang ada pada perusahaannya. Demikian pula perjanjian kerja

¹⁴ .Darwan Prinst. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Bagi Pekerja Untuk Mempertahankan Hak-Haknya)*. PT Citra Aditya Bakti. Bandung. 2000. Hlm. 36

itu tidak boleh bertentangan dengan praturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.

Bahwa riwayat hubungan kerja di Indonesia diawali dengan suatu masa yang sangat suram yakni zaman perbudakan, rodi dan *poenale* sanksi. Perbudakan adalah suatu peristiwa dimana seseorang yang disebut budak melakukan pekerjaan di bawah pimpinan orang lain. Para budak ini tidak mempunyai hak apapun termasuk hak atas penghidupannya. Terjadinya perbudakan pada masa dulu disebabkan karena raja, pengusaha yang mempunyai ekonomi kuat membutuhkan orang yang dapat mengabdikan kepadanya, sementara penduduk miskin yang tidak berkemampuan secara ekonomi saat itu cukup banyak yang disebabkan karena rendahnya kualitas sumber daya manusia sehingga tidak mengherankan perbudakan hidup tumbuh dengan subur.¹⁵

Menurut undang-undang RI No. 13 Tahun 2003 pasal 50 bahwa hubungan kerja timbul akibat adanya perjanjian kerja antara pengusaha sebagai pemberi kerja dan pekerja/buruh.¹⁶ Hubungan kerja menurut Soepomo ialah:

Suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu sendiri terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terkait dalam suatu perjanjian, disatu pihak pekerja atau buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mepekerjakan pekerja atau buruh dengan memberi upah.

Menurut Pasal 1 nomor 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja merupakan sesuatu yang abstrak dan merupakan hubungan hukum antara pengusaha dengan seorang pekerja atau buruh. Hubungan kerja hanya lahir karena ada perjanjian kerja. Perjanjian melahirkan perikatan, perikatan yang lahir karena perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja. Hubungan kerja hanya ada apabila salah satu pihak dalam perjanjian dinamakan pengusaha dan pihak lainnya dinamakan buruh atau pekerja. Digunakannya

¹⁵ .Lalu Husni, *Op.cit*, hlm.2

¹⁶ .*Ibid*, hlm. 93.

perkataan hubungan kerja, untuk menunjukkan bahwa hubungan kerja antara majikan dengan buruh mengenai kerja.¹⁷

Mencermati uraian di atas bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja. Beberapa ahli berpendapat bahwa didalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja adalah 4 (empat) unsur penting, yaitu sebagai berikut:

- a. Adanya pekerjaan (pasal 1601 a KUH perdata dan pasal 341 KUH dagang).
- b. Adanya perintah orang lain (pasal 1603 b KUH perdata).
- c. Adanya upah (pasal 1602 a KUH perdata).

Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur atau memuat hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha. Takaran hak dan kewajiban masing-masing pihak haruslah seimbang. Oleh sebab itu, hakikat “hak pekerja atau buruh merupakan kewajiban pengusaha”, dan sebaiknya “hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja atau buruh”.¹⁸ Kewajiban para pihak diatur dalam KUH perdata sebagai berikut.

- a. Kewajiban pekerja atau buruh
 1. Melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai yang diperjanjikan dengan sebai-baiknya (pasal 1603 KUH perdata).
 2. Melaksanakan pekerjaannya sendiri, tidak dapat digantikan oleh orang lain tanpa izin dari pengusaha (pasal 1603 a KUH perdata).
 3. Menaati peraturan dalam melaksanakan pekerjaan (pasal 1603 b KUH perdata).
 4. Menaati peraturan tata tertib dan tata cara yang berlaku dirumah atau tempat majikan bila pekerja tinggal disana (pasal 1603 c KUH perdata).
 5. Melaksanakan tugas dan segala kewajibannya secara layak (pasal 1603 d KUH perdata).
 6. Membayar ganti rugi atau denda (pasal 1601 w KUH perdata).
- b. Kewajiban pengusaha

¹⁷ .Abdul Rachmad Budiono. *Hukum perburuhan di Indonesia*. P.T RajaGrafindo Persada. Jakarta .1995. hlm. 25.

¹⁸ Eko Wahyudi , *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafik, Jakarta, 2016 hlm 11

1. Membayar upah kepada pekerja (pasal 1602 KUH perdata).
2. Mengatur pekerjaan dan tempat kerja (pasal 1602 u, v, w, dan y KUH perdata).
3. Memberikan cuti atau libur (pasal 1602 v KUH perdata).
4. Mengurus perawatan atau pengobatan pekerja (pasal 1602 x KUH perdata).
5. Memberikan surat keterangan (pasal 1602 y KUH perdata).

2.3 Perjanjian kerja

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 14 adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja (yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan) dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Artinya, perjanjian kerja bersama berisi aturan atau syarat-syarat kerja bagi pekerja, perjanjian kerja bersama juga mengatur hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja dan menjadi pedoman penyelesaian perselisihan antara kedua belah pihak. Satu perusahaan hanya dapat membuat satu perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja di perusahaan tersebut. Isi dari perjanjian kerja bersama. Perjanjian kerja bersama mencakup dan memberi kejelasan tentang hal-hal berikut:

- a. Nama, tempat kedudukan dan alamat serikat pekerja.
- b. Nama, tempat kedudukan dan alamat perusahaan.
- c. Nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.
- d. Hak dan kewajiban pengusaha, hak dan kewajiban serikat pekerja serta pekerja.

- e. Syarat - syarat dan kondisi kerja.
- f. Cara- cara penyelesaian perbedaan pendapat antara serikat pekerja dan pengusaha.
- g. Tata tertib perusahaan.
- h. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya Perjanjian kerja bersama.
- i. Tanda tangan, nama jelas para pihak pembuat Perjanjian kerja bersama.
- j. Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 61 tentang tenaga kerja, perjanjian kerja dapat berakhir apabila :

1. Pekerja meninggal dunia.
2. Jangka waktu kontak kerja telah berakhir.
3. Adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Prinsip yang menonjol dalam perjanjian kerja, yaitu adanya keterikatan seorang (pekerja atau buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja dibawah perintah dengan menerima upah. Jadi, bila seseorang telah mengikatkan dirinya dalam suatu perjanjian kerja, berarti ia secara pribadi otomatis harus bersedia bekerja di bawah perintah orang lain. Hal ini yang sering disebut oleh ahli hukum sebagai “hubungan diperatas (*dienstverhouding*)”. Selain pengertian normatif tersebut di atas, Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan bayaran upah.¹⁹

2.3.1 Pembagian perjanjian kerja

Berdasarkan jangka waktunya perjanjian kerja dibagi menjadi 2 (dua) macam.

¹⁹ .Lalu Husni, *Op.cit*, hlm.54

a. Perjanjian kerja waktu tertentu

Perjanjian kerja diatur dalam pasal 56 sampai dengan pasal 60 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. jika mengacu pada pasal 59 ayat (1), pengertian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

b. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu

Perjanjian kerja ini tersurat pada pasal 1603 q ayat (1) KUH Perdata, yang menyatakan bahwa lamanya hubungan kerja tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tertentu.

Lebih lanjut menyatakan pada pasal 57 ayat (2) Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, disamping alasan tersebut diatas, perjanjian kerja waktu tidak tertentu secara hukum otomatis terjadi sebagai akibat pelanggaran pengusaha terhadap pasal 57 ayat (1), yakni membuat perjanjian kerja waktu tertentu secara tidak tertulis.

Dengan demikian maka pengertian perjanjian kerja waktu tidak tertentu telah sesuai perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dan pengusaha, dimana jangka waktunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang-undang maupun kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku.²⁰

2.3.2 Unsur-unsur dalam Perjanjian Kerja

Dari perumusan perumusan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk dapat dinamakan suatu perjanjian kerja harus memenuhi unsur-unsur sebagai berikut:

1) Adanya Unsur *Work* Atau Pekerjaan.

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seijin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdata Pasal 1603a yang berbunyi: “Buruh wajib melakukan sendiri

²⁰ . Eko Wahyudi *Op.cit* , hlm. 15

pekerjaannya, hanya dengan seijin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan / keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

2) Adanya Unsur Perintah

Salah satu yang membedakan hubungan kerja dengan hubungan lainnya adalah adanya unsur perintah, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien. Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan yang diperjanjikan. Hal seperti ini oleh Soepomo disebut dengan hubungan sub ordinatif.

3) Adanya Upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.²¹

4) Adanya Waktu

Ketentuan ini sangat penting untuk perjanjian kerja waktu tertentu, yaitu bahwa pekerja kontrak melakukan pekerjaan yang diperjanjikan dalam jangka waktu tertentu. Oleh karena itu harus disebutkan secara tegas dalam perjanjian kerja. Sedangkan untuk pekerja tetap, hal ini tidak diperlukan.

2.3.3 Syarat sahnya perjanjian kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1) Kesepakatan Kedua Belah Pihak

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian

²¹ .Lalu Husni, *Op.cit.* hlm. 57.

kerja harus setuju atau sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.

2) Kemampuan Atau Kecakapan Melakukan Perbuatan Hukum

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya adalah pihak pekerja maupun pengusaha cakap untuk membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan minimal 18 tahun. Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya.

3) Adanya Pekerjaan Yang Diperjanjikan.

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan adalah merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

4) Objek Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.²²

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subyektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian. Jika syarat obyektif tidak dipenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi syarat subyektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian juga oleh orang tua / wali atau pengampu bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim. Dengan

²² .*ibid.* hlm. 57

demikian perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.²³ Apabila terjadi suatu hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja, tentunya akan menimbulkan suatu kewajiban bagi masing-masing pihak.

2.3.4 Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dan pekerja dengan objek mengenai pekerjaan menimbulkan hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak. Hak dan kewajiban harus dipenuhi agar tercipta hubungan kerja yang serasi. Hak dari pihak yang satu merupakan kewajiban bagi pihak yang lainnya, demikian juga sebaliknya kewajiban pihak yang satu merupakan hak bagi pihak yang lainnya.

1) Kewajiban Buruh Atau Pekerja

Dalam ketentuan mengenai kewajiban buruh atau pekerja yang pada intinya adalah sebagai berikut:

a) Kewajiban Melakukan Pekerjaan

Melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan ijin pengusaha dapat diwakilkan. Hal ini berarti pekerjaan bersifat pribadi. Jadi jika pekerja meninggal dunia berarti perjanjian kerja akan berakhir dengan sendirinya.

b) Kewajiban Menaati Tata Tertib

Dalam melakukan pekerjaan buruh pekerja wajib mentaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut.

c) Kewajiban Membayar Ganti Rugi Dan Denda

Jika buruh / pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.²⁴

2) Kewajiban Pengusaha

a) Kewajiban Membayar Upah.

²³ *Ibid*, hlm. 59

²⁴ *Ibid*, hlm. 62

Dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. Ketentuan tentang upah ini juga mengalami perubahan pengaturan ke arah hukum publik. Hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar oleh pengusaha yang dikenal dengan nama upah minimum. Campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah ini penting guna menjaga agar jangan sampai besarnya upah yang diterima oleh pekerja terlalu rendah sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja meskipun secara minimum sekalipun.

b) Kewajiban Memberikan Istirahat Atau Cuti

Pihak majikan / pengusaha wajib untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam bekerja. Dengan cuti diharapkan gairah kerja akan tetap stabil dan untuk mengembalikan stamina badan.

c) Kewajiban Mengurus Perawatan Dan Pengobatan

Majikan atau pengusaha wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan. Dalam perkembangannya, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan. Perlindungan tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, kematian telah dijamin melalui perlindungan Jamsostek sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek.

d) Kewajiban Memberikan Surat Keterangan.

Kewajiban ini menentukan bahwa majikan atau pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan. Dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya masa kerja. Surat keterangan ini juga diberikan meskipun inisiatif pemutusan hubungan kerja datang dari pihak pekerja. Surat keterangan tersebut sangat penting artinya sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga ia diperlukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.²⁵

Dengan lahirnya hubungan kerja, maka timbul kewajiban dari masing-masing pihak, dimana salah satu kewajiban dari pengusaha terhadap pekerja perempuan adalah memberikan perlindungan, khususnya aspek norma kerja.

²⁵ .*Ibid*, hlm. 63.

2.4 Peraturan perusahaan

Pasal 1 angka 20 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang dimaksud dengan peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Pasal 1 angka 1 permenakertranskop No. 02/ MEN/1978 yang dimaksud dengan peraturan perusahaan, ialah suatu peraturan yang dibuat secara tertulis yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan.

Peraturan perusahaan atau peraturan pengusaha atau yang oleh Prof. Imam Supomo S.H disebut sebagai peraturan perburuhan-majikan, dibuat sendiri oleh majikan atau pengusaha secara sepihak. Dengan demikian maka majikan atau pengusaha memasukan apa saja yang dikehendakinya dalam suatu peraturan pengusaha/majikan asalkan tidak melanggar Undang-undang atau peraturan, ketertiban umum, dan melanggar tata susila yang dibuat sebelumnya. Yang dimaksud disini adalah tidak boleh lebih rendah kualitas maupun kuantitasnya dari peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan apabila ternyata bertentangan, maka yang berlaku adalah peraturan perundang-undangan.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk (pasal 108 ayat 1 UU No. 13 tahun 2003). Kewajiban untuk membuat peraturan perusahaan tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama (PKB) (pasal 108 ayat 2 UU No.13 tahun 2003). Didalam setiap perusahaan diwajibkan untuk memiliki peraturan perusahaan yang disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk dan pelaksanaannya dilakukan secara bertahap. Pada dasarnya kewajiban untuk memiliki peraturan perusahaan diberlakukan untuk semua perusahaan. Mengingat kondisi tiap perusahaan tidak sama, maka kewajiban ini perlu dilaksanakan secara bertahap.

Peraturan perusahaan disusun dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang bersangkutan. Peraturan perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh dari perusahaan yang bersangkutan.

Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan telah terbentuk serikat pekerja/buruh maka wakil pekerja/buruh yang dimaksud adalah pekerja/buruh yang dipilih secara demokratis untuk mewakili kepentingan para pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan. Dalam membuat peraturan perusahaan, pengusaha mengadakan konsultasi terlebih dahulu dengan buruh-buruhnya/serikat buruh, disamping itu dapat pula berkonsultasi dengan pegawai dari direktorat jendral perlindungan dan perawatan tenaga kerja. Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat ketentuan:

1. Hak dan kewajiban pengusaha
2. Hak dan kewajiban pekerja/buruh
3. Syarat kerja
4. Tata tertib perusahaan
5. Jangka waktu berlakunya peraturan

Yang dimaksud dengan syarat kerja dalam poin 3 (tiga) adalah hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja yang belum diatur oleh peraturan perundang-undangan. Pengusaha wajib memberi tahu dan menjelaskan peraturan perusahaan kepada pekerja perusahaan yang bersangkutan. Pemberitahuan dilakukan dengan cara membagikan salinan peraturan perusahaan kepada setiap pekerja, menempelkan peraturan perusahaan ditempat-tempat yang mudah dibaca oleh pekerja, dan memberikan penjelasan langsung kepada pekerja. Disamping itu pengusaha dilarang mengganti Perjanjian Kerja Bersama dengan peraturan perusahaan, sepanjang diperusahaan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja/buruh. Dalam hal diperusahaan tidak ada lagi serikat pekerja dan perjanjian kerja bersama diganti dengan peraturan perusahaan, maka ketentuan yang ada dalam peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.

Pengesahan peraturan perusahaan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk harus sudah diberikan dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sejak naskah peraturan perusahaan diterima. Apabila waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sudah terlampaui dan peraturan perusahaan belum disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuknya, maka peraturan perusahaan tersebut dapat langsung diberlakukan dan dianggap telah mendapat pengesahan. Dalam hal peraturan perusahaan belum

memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud oleh pasal 111 ayat (1) dan (2) Undang-undang nomor 13 tahun 2003, yaitu mengenai muatan peraturan perusahaan dan bahwa peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, menteri atau pejabat yang ditunjuk harus memberi tahukan secara tertulis kepada pengusaha mengenai perbaikan peraturan perusahaan. Yang dimaksud tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku adalah peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah kualitas atau kuantitasnya dari peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan apabila bertentangan maka yang berlaku adalah ketentuan perundang-undangan.

Dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal pemberitahuan diterima oleh pengusaha, pengusaha wajib menyampaikan kembali peraturan perusahaan yang telah diperbaiki kepada menteri atau pejabat yang ditunjuk. Perubahan peraturan perusahaan sebelum berakhirnya jangka waktu berlakunya hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan wakil pekerja/buruh. Peraturan perusahaan hasil perubahan harus mendapat pengesahan dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pengusaha wajib memberi tahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh. Pemberitahuan dilakukan dengan cara membagikan salinan peraturan perusahaan kepada setiap pekerja/buruh, menempelkan di tempat yang mudah dibaca oleh para pekerja/buruh, atau memberikan penjelasan langsung kepada pekerja/buruh. Ketentuan mengenai tata cara pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan diatur dengan keputusan menteri²⁶.

2.5 Hubungan Industrial

2.5.1 Pengertian Hubungan Industrial

Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (selanjutnya akan disingkat dengan UUK) pada Pasal 1 angka 1 mendefinisikan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk

²⁶ . koesparmono ihsan, *hukum tenaga kerja*, jakarta, PT. Gelora Aksara Pratama, hlm 81.

bekerja dengan menerima upah pada pihak lain, majikan, yang mengingatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah pada pihak lain. Dalam pengertian hubungan kerja, terkadang arti bahwa pihak buruh dalam melakukan pekerjaan berada dibawah pimpinan pihak lain yang disebut majikan/pimpinan/pengusaha.²⁷

Hubungan antara pekerja dan pengusaha bukanlah masalah yang berdiri sendiri karena dipengaruhi oleh masalah-masalah lain. Hubungan perburuhan tidak hanya membahas masalah hubungan antara pekerja dan pengusaha saja akan tetapi membahas pula masalah-masalah ekonomi, sosial, politik, budaya dan lain-lain sehingga berkembang istilah *Industrial Relation* (Hubungan Industrial).

Istilah hubungan perburuhan menurut Kertonegoro memberi kesan yang sempit seakan-akan hanya menyangkut hubungan antara pengusaha dan pekerja²⁸. Pada dasarnya masalah hubungan industrial mencakup aspek yang sangat luas mencakup aspek sosial budaya, psikologi, ekonomi, politik, hukum dan Hamkarnas. Sehingga hubungan industrial tidak hanya meliputi pengusaha dan pekerja akan tetapi juga melibatkan pemerintah dan masyarakat dalam arti luas. Dengan demikian penggunaan istilah industrial dirasakan lebih tepat dari pada hubungan perburuhan.²⁹

Menurut Supriyanto, istilah hubungan perburuhan yang selama ini digunakan di Indonesia sebenarnya sudah dalam pengertian yang luas (pengertian hubungan industrial). Hal ini dapat dilihat dari pengertian hubungan perburuhan dalam hasil seminar Hubungan Perburuhan Pancasila tahun 1974. Jadi sebenarnya penggantian hubungan perburuhan menjadi hubungan industrial di Indonesia adalah dalam rangka menempatkan istilah dalam proporsi yang sebenarnya.³⁰ Hubungan industrial tidak hanya sekedar manajemen organisasi perusahaan yang dijalankan oleh seorang manager, yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang selalu dapat diatur.

²⁷ .Agusmidah, *dinamika dan kajian teori hukum ketenagakerjaan indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm 43

²⁸ .Sentanoe Kertonegoro, *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartid) dan Pemerintah (Tripartid)*, Jakarta: YTKI, 1999, Hlm. 14

²⁹ .Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan pasca reformasi*, Jakarta, cetakan pertama, Sinar Grafika 2009, Hlm. 56

³⁰ .John Suprianto, *Hubungan Industrial Sebagai Pengantar*, Yogyakarta: BPFE, 1986, Hlm. 11

Utamanya pada negara yang telah maju, hubungan industrial mencerminkan sejumlah pekerjaan, organisasi pekerja, pabrik, pemogokan, penutupan persahaan maupun perundingan kolektif (perjanjian kerja bersama). Oleh karena itu sulit untuk merumuskan hubungan industrial secara universal dan diterima semua pihak.

Pemerintah orde baru telah bertekad untuk melaksanakan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 secara murni dan konsekuen dalam setiap aspek kehidupan bermasyarakat berbangsa dan bernegara. Salah satu aspek tersebut adalah tata pergaulan atau kehidupan di tempat bekerja/perusahaan yang lazim disebut hubungan industrial, karena itu aspek ini harus pula ditata sesuai dengan jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Disamping itu, karena sektor produksi barang dan jasa memegang peranan yang sangat penting dalam menunjang terwujudnya stabilitas nasional dan salah satu faktor penunjang stabilitas produksi tersebut adalah ketenangan bekerja dan berusaha akan tercapai apabila diantara para pelaku dalam proses produksi tersebut berjalan serasi, harmonis dan dinamis. Hubungan industrial yang berlandaskan Pancasila dapat menciptakan keadaan tersebut.

Berdasarkan atas hal-hal itu maka pemerintah melalui Seminar Nasional Hubungan Perburuhan Pancasila yang diselenggarakan dari tanggal 4 sampai 7 Desember 1974 di Jakarta yang dihadiri oleh wakil-wakil dari pemerintah, buruh, pengusaha dan para cendekiawan telah bersepakat/berketetapan untuk melaksanakan "Sistem Hubungan Perburuhan Pancasila" yang dewasa ini istilah tersebut diganti dengan istilah hubungan industrial, alasan penggantinya adalah karena hubungan perburuhan yang merupakan terjemahan *Labour Relation* pada permulaan perkembangannya hanya membahas hubungan antara pekerja dan pengusaha bukan merupakan masalah yang berdiri sendiri karena banyak dipegaruhi oleh masalah lain seperti ekonomi, sosial, politik dan budaya. Karena itulah istilah hubungan perburuhan tidak tepat lagi dan tidak menggambarkan lagi permasalahan yang sebenarnya. Atas dasar kesepakatan Tripartid Nasional diganti dengan istilah hubungan industrial.³¹

2.6 Pemutusan Hubungan Kerja

³¹ .Hartono Widodo dan Yudiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Jakarta, Rajawali Pers, 1989, Hlm. 7

Mengingat fakta bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan, semakin ketatnya persaingan seiring dengan semakin meningkatnya angkatan kerja dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif, maka sangatlah wajar jika pekerja/ buruh selalu khawatir dengan ancaman pemutusan hubungan kerja.

2.6.1 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam kehidupan sehari-hari pemutusan hubungan kerja antara buruh dengan majikan (pengusaha) lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran 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 lainnya.³² Selain itu, didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 ayat 25 dijelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Dalam praktek pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (buruh maupun majikan) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut, sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih bagi buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha. Karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, finansial sebab:

- a. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi buruh telah kehilangan mata pencaharian.
- b. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya (keluar masuk perusahaan, disamping biaya-biaya lain

³² .Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2006, Hlm. 173

seperti pembuatan surat- surat untuk keperluan lamaran dan fotocopy surat-surat lain).

- c. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.³³

2.6.2 Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memperluas keberlakuan ketentuan-ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja. Di dalam pasal 150 ditegaskan bahwa ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja meliputi juga pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari kalangan buruh/pekerja karena dengan PHK buruh/pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah) dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Pasal 153 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus menerus;
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja/buruh menikah;
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya didalam satu

³³ .*Ibid*, Hlm. 174

- perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh diluar jam kerja atau didalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan;
 - j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktunya penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud diatas bakal dihukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Jika pengusaha akan melakukan PHK, maka terlebih dahulu harus merundingkannya dengan serikat buruh/pekerja atau dengan buruh/pekerja yang bersangkutan jika tidak menjadi anggota serikat buruh/pekerja. Dalam hal perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Pasal 151 ayat 3). Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan dari lembaga yang berwenang batal demi hukum, kecuali alasan-alasan sebagaimana diatur dalam Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.³⁴

2.6.3 Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam teori hukum perburuhan dikenal adanya 4 (empat) jenis pemutusan hubungan kerja yaitu:

1. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum.
2. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pihak Buruh.
3. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pihak Majikan.
4. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan.

³⁴ .Lalu Husni, *Op.Cit*, Hlm. 177.

1. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum adalah merupakan pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya sehubungan dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian yang dibuat oleh majikan dan buruh. Karena itulah pemutusan hubungan kerja terjadinya bukan karena sebab-sebab tertentu baik yang datangnya dari pihak buruh maupun majikan Pasal 1603 e kuhperdata menyebutkan:

“Perhubungan kerja berakhir demi hukum, dengan lewatnya waktu yang ditetapkan dalam persetujuan maupun *reglement* atau dalam ketentuan undang-undang atau lagi majikan itu tidak ada oleh kebiasaan”.

2. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Buruh

Dalam teori hukum perjanjian salah satu pihak dibolehkan untuk memutuskan perjanjian dengan persetujuan pihak lainnya. Demikian pula dengan hubungan kerja, pihak buruh dapat saja memutuskan hubungannya dengan persetujuan pihak majikan pada setiap saat yang dikehendakinya; bahkan buruh juga berhak memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa persetujuan majikan.

Sehubungan dengan hak buruh untuk memutuskan hubungannya kerja, Pasal 1630i KUH Perdata menentukan apabila dalam perjanjian kerja diperjanjikan adanya masa percobaan, maka selama waktu itu berlangsung buruh berwenang seketika mengakhiri hubungan kerja dengan pernyataan pengakhiran. Selanjutnya ditetapkan pula bahwa masa percobaan tersebut tidak boleh lebih dari 3 (tiga) bulan. Sejalan dengan ketentuan tersebut Undang-undang Nomor 12 tahun 1964 menyatakan bahwa adanya masa percobaan itu harus diberitahukan kepada calon buruh yang bersangkutan. Dan untuk pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan tidak diperlukan izin dari pejabat yang berwenang.

3. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Majikan

Pemutusan hubungan kerja oleh majikan ini adalah yang paling terjadi, baik karena kesalahan-kesalahan pihak buruh maupun karena kondisi perusahaan. Pemutusan hubungan kerja oleh majikan ini sering membawa dampak negatif khususnya terhadap buruh dan keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan pemutusan hubungan kerja ini, maka dalam era pembangunan nasional yang menghendaki tercapainya

masyarakat adil dan makmur secara merata baik materiil maupun spiritual seharusnya pemutusan hubungan kerja ini tidak perlu terjadi.

4. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Masing-masing pihak dalam perjanjian kerja dapat meminta pengadilan negeri agar hubungan kerja diputus berdasarkan alasan penting. Selanjutnya menurut Pasal 1603v KUH Perdata tiap pihak setiap waktu, juga sebelum pekerjaan dimulai, berwenang berdasarkan alasan penting mengajukan permintaan tertulis kepada pengadilan tempat kediamannya yang sebenarnya untuk menyatakan, perjanjian kerja putus.

Alasan penting bagi pihak buruh untuk mengajukan tuntutan ke pengadilan negeri dapat dilihat pada uraian pemutusan hubungan kerja oleh buruh(Pasal 1603 KUH Perdata jo Pasal 19(1) Peraturan Menteri tenaga kerja nomor : PER-05/MEN/1986), demikian juga alasan penting bagi pihak majikan/pengusaha dapat dilihat pada Pasal 1603 KUH Perdata yang ini isinya sama dengan ketentuan pasal 17 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-05/MEN/1986 dan dapat dilihat pada uraian pemutusan hubungan kerja oleh majikan.

Berdasarkan teori, sebelum pengadilan memberikan putusannya terlebih dulu memanggil para pihak guna didengar keterangannya yang menyangkut pemutusan hubungan kerja itu, apabila pengadilan mengabulkan permohonan tersebut maka sekaligus dapat menetapkan saat mulai berakhirnya hubungan kerja oleh pengadilan ini sangat jarang terjadi karena masalah pemutusan hubungan kerja sudah dibentuk panitia khusus yang bertugas untuk itu, yakni P4 baik ditingkat daerah maupun ditingkat pusat. Dalam perkembangannya sekarang ini seringkali lembaga pengadilan dipergunakan untuk menyelesaikan kasus baru yang dianggap merupakan kelanjutan dari kasus PHK yang telah diselesaikan oleh panitia penyelesaian perselisihan perburuhan.

BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan penjabaran dalam bab-bab sebelumnya, maka dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Didalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memang tidak ada yang menyinggung tentang peraturan disiplin tetapi dari beberapa temuan oleh tim pemeriksa mengarahkan bahwa tergugat dalam poin (a) Menghina atau mengancam sesama pekerja, bawahan, atasan dan atau keluarganya, maka jelas telah melanggar ketentuan pasal 158 ayat 1 huruf e, yang menjelaskan bahwa Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha dilingkungan kerja. Dan bahwa dalam poin (b) Menggunakan jasa percaloan dalam pemberian kredit/pembiayaan yang dapat merugikan perusahaan dan atau debitur/calon debitur (CRD 36), tersebut juga sesuai dengan pasal 158 ayat 1 huruf (g) yang isinya adalah Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Maka, berdasarkan fakta-fakta hukum dalam persidangan tersebut Pelanggaran disiplin dalam perkara Nomor. 353 K/Pdt.Sus/2012 telah sesuai dengan ketentuan/aturan-aturan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Akibat hukum sejak lahirnya putusan Nomor. 353 K/Pdt.Sus/2012, yang berlandaskan Pasal-pasal dari Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta peraturan lain yang bersangkutan bahwa alasan-alasan kasasi dari Pemohon Kasasi tidak dapat dibenarkan, karena meneliti memori kasasi tanggal 09 Januari 2012, dan kontra Memori Kasasi tanggal 30 Januari 2012 dihubungkan dengan pertimbangan putusan *Judev Eenti* dalam hal ini Putusan Pengadilan Negeri Surabaya ternyata tidak 50kan hukum dan telah member pertimbangan yang cukup dan benar, karena dari bukti-bukti Penggugat

yaitu P.1 sampai dengan P.42 dan fakta-fakta yang terungkap di persidangan, ternyata Tergugat telah melakukan beberapa kali pelanggaran disiplin dan pelanggaran disiplin fundamental aspek perkreditan kategori berat, oleh karenanya PHK terhadap Tergugat adalah beralasan.

4.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Dalam kasus ini harusnya pengusaha dalam hal ini adalah PT. Bank Rakyat Indonesia harus lebih jeli lagi dalam pembuatan suatu peraturan perusahaan sehingga tidak ada lowongan dalam melakukan suatu pelanggaran kerja tetapi peraturan tersebut juga tidak boleh melebihi undang-undang di atasnya dalam hal ini adalah Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
2. Berkaitan dengan saran tersebut dibutuhkan kreatifitas dan keberanian hakim untuk melakukan terobosan dengan berfikir ekstensif sehingga jika terdapat kasus permohonan serupa kelak dapat diputuskan dengan adil dan tanpa memberikan tanda tanya kepada semua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Abdul Rachmad Budiono. *Hukum perburuhan di Indonesia*. P.T RajaGrafindo Persada. Jakarta. 1995.
- Agusmidah, *dinamika dan kajian teori hukum ketenagakerjaan indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010.
- Andrian Sutedy, *Hukum Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafik, 2009.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan pasca reformasi*, Jakarta, cetakan pertama, Sinar Grafika 2009.
- Darwan Prinst. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Bagi Pekerja Untuk Mempertahankan Hak-Haknya)*. PT Citra Aditya Bakti. Bandung. 2000.
- Hartono Widodo dan Yudiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Jakarta, Rajawali Pers, 1989.
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, djambatan Jakarta, 1974.
- John Suprianto, *Hubungan Industrial Sebagai Pengantar*, Yogyakarta: BPFE, 1986.
- Koesparmono Irsan, *Hukum Tenaga Kerja*, Pt. Gelora Aksara Pratama, Jakarta, 2016.
- Lalu husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2006.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2004.
- Peter mahmud marzuki, *penelitian hukum*, jakarta: kencana prenada media group, cetakan keenam, 2005.
- Sentanoe Kertonegoro, *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartid) dan Pemerintah (Tripartid)*, Jakarta: YTKI, 1999.
- Soerjono Soekanto Dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011.
- Ugo. *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*: Sinar Grafika, Jakarta, 2012.
- Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2006.

Peraturan Perundang-undangan:

Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia tahun 1945.

Kitab Undang-undang Hukum Perdata

Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Putusan Nomor 353 K/Pdt.Sus/2012

Internet:

www.ummi-online.com/kumpulan-hadits-rasulullah.html

