

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Setiap orang selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhannya. Untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlu bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja pada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja pada negara yang selanjutnya disebut dengan pegawai atau bekerja pada orang lain (swasta) yang disebut dengan buruh atau pekerja.<sup>1</sup>

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu hal yang merupakan kegiatan yang sangat ditakuti oleh pekerja/buruh yang masih aktif bekerja. Hal ini karena kondisi kehidupan politik yang goyah, kemudian disusul dengan carut marutnya kondisi perekonomian yang berdampak pada banyaknya industri yang gulung tikar dan tentu saja berdampak pada Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan sangat tidak terencana. Kondisi inilah yang menyebabkan orang yang bekerja pada waktu ini selalu dibayangi kekhawatiran dan kecemasan, kapan giliran dirinya diberhentikan dari pekerjaannya yang menjadi penopang hidup keluarganya.<sup>2</sup>

Bila pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha)

---

<sup>1</sup> Najmudin, *Pemutusan Hubungan Kerja*, Serang: Stie Bina Bangsa, 2011, hal. 1

<sup>2</sup> *Ibid.*

karena pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari bahwa atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih pihak buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha.<sup>3</sup>

Di era globalisasi ini, permasalahan tentang sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menuntut untuk lebih diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu perusahaan serta sebesar apapun modal yang diputar perusahaan, karyawan dalam perusahaan yang pada akhirnya akan menjalankannya. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dengan adanya modal dan teknologi yang canggih mustahil akan membuahkan hasil yang maksimal, sebab termasuk tugas pokok karyawan adalah menjalankan proses produksi yang pada akhirnya dapat mencapai keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu kontribusi karyawan pada suatu perusahaan akan menentukan maju mundurnya perusahaan. Saat menjalankan fungsinya sebagai salah satu elemen utama dalam suatu sistem kerja, karyawan tidak bisa lepas dari berbagai kesulitan dan masalah. Salah satu permasalahan yang sedang marak saat ini adalah karena krisis ekonomi yang terjadi sehingga banyak perusahaan di Indonesia harus melakukan

---

<sup>3</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2007, hal.177

restrukturisasi. Perusahaan harus mengurangi karyawannya dengan alasan efisiensi. Kondisi seperti ini diikuti oleh meningkatnya pemutusan hubungan kerja (PHK) sehingga setiap karyawan yang tidak mempunyai kompetensi tinggi harus memikirkan alternatif pekerjaan lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.<sup>4</sup>

Pertambahan penduduk yang berlangsung di negara-negara berkembang cenderung mempertajam kepincangan dalam pembagian pendapatan. Hal ini disebabkan keluarga-keluarga justru lebih bertambah di antara golongan masyarakat dengan pendapatan rendah. Selama ini tingkatan kematian di negara-negara berkembang pada umumnya berkurang berkat kebijaksanaan kesehatan umum, akan tetapi tingkatan kelahiran tetap konstan. Dalam hubungan ini tingkat fertilitas atau kesuburan yang tinggi dengan lingkungan sosial ekonomis yang bersangkutan. Diantara para keluarga yang termasuk golongan yang berpenghasilan rendah terdapat pandangan dan perasaan bahwa adanya anak kelak sehingga merupakan jaminan hari tua untuk menunjang kebutuhan orang tua pada hari depan. Jika hal ini terus berlangsung maka kita akan diibaratkan berada dalam suatu lingkaran yang tak berpangkal. Sebab satu sma lain hanya menambah cadangan angkatan kerja yang akan menekan tingkat upah tenaga kerja di sektor-sektor kegiatan ekonomi yang ada. Sehingga akan menimbulkan beban pengangguran secara terbuka maupun terselebung.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> *Ibid*, hal.2

<sup>5</sup> Sunindhia Y. W. dan Ninik Widyanti, *Masalah PHK dan Pemogokan Kerja*, Jakarta: PT Bina Aksara, 1988, hal. 1.

Bagi pekerja, masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan masalah yang kompleks, karena mempunyai hubungan dengan masalah ekonomi maupun psikologi. Masalah ekonomi karena PHK akan menyebabkan hilangnya pendapatan, sedangkan masalah psikologi yang berkaitan dengan hilangnya status seseorang. Dalam skala yang lebih luas, dapat merambat kedalam masalah pengangguran dan kriminalitas.

Hal ini tentu saja bertolak belakang dengan cita-cita berdirinya Republik Indonesia sebagaimana dituangkan dalam Undang Undang dasar 1945. Pasal 27 menyebutkan “Setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan pasal 164 ayat (3), UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa :

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) ”.

Pada praktiknya, penerapan hukum untuk pengakhiran hubungan kerja dengan alasan tersebut lebih dikenal dengan PHK karena efisiensi. Definisi efisiensi tidak dijelaskan dalam ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan, tetapi menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia* “efisiensi” diartikan sebagai

ketetapan cara usaha dalam menjalankan sesuatu dengan tidak membuang waktu, tenaga, dan biaya.<sup>6</sup>

Antara pekerja dan pengusaha keduanya saling membutuhkan sehingga terjalin suatu hubungan kerja. Menurut pendapat Lalu Husni dalam Zainal Asikin, pada dasarnya hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan pengusaha setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pekerja mengikatkan diri kepada pengusaha untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.<sup>7</sup> Dengan demikian hubungan kerja merupakan hubungan perdata yang didasarkan atas kesepakatan kedua belah pihak untuk menjalankan kewajiban dan mendapatkan hak masing-masing. Hak dan kewajiban para pihak tertuang dalam suatu perjanjian kerja baik secara tertulis maupun lisan. Suatu perjanjian kerja selain harus mengatur secara jelas mengenai hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja, seperti waktu kerja, besarnya upah, juga mengatur mengenai hak dan kewajiban setelah hubungan kerja. Dalam setiap hubungan kerja pun akan memasuki suatu tahap dimana hubungan kerja akan berakhir atau diakhiri oleh salah satu pihak.

Berdasarkan hal tersebut di atas sering terjadi perselisihan antara pengusaha dengan pekerja. Perselisihan tersebut merupakan suatu hal yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia. Perselisihan antara para pihak

---

<sup>6</sup> Farianto & Darmanto *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Disertai Ulasan Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009, hal 263.

<sup>7</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta : Grafindo Persada.2002, hal. 65

biasanya disebabkan adanya perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijaksanaan yang menurutnya sudah baik, namun pekerja yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan sendiri sehingga tidak puas dengan kebijaksanaan yang diberikan. Berbagai perselisihan yang paling sering terjadi selain masalah upah, dan masalah terkait lainnya juga masalah pemutusan hubungan kerja yang biasa disebut dengan istilah PHK.

Istilah pemutusan hubungan kerja untuk selanjutnya ditulis PHK merupakan suatu momok bagi setiap pekerja, karena pekerja dan keluarganya akan mengalami penderitaan dan terancam kelangsungan hidupnya dengan hilangnya pekerjaan dan penghasilan pekerja akibat PHK. Dalam prakteknya PHK yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja tidak menimbulkan permasalahan. Berbeda halnya dengan PHK yang terjadi karena kebijakan yang diambil oleh pengusaha terkadang menimbulkan reaksi dari pekerja yang tidak dapat menerima alasan-alasan PHK. PHK merupakan suatu hal yang tidak diinginkan oleh kedua belah pihak terutama pekerja karena berada pada posisi yang lemah dibandingkan pengusaha. PHK bagi pekerja dapat memberikan pengaruh psikologis dan finansial.

Menurut Iman Soepomo dalam Zaeni Asyhadie bahwa: “pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anaknya dan sebagainya”.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Zaeni Asyhadie, *Op.Cit.*, hal. 140

Bagi perusahaan terjadinya PHK sebenarnya merupakan suatu kerugian karena harus melepaskan tenaga kerjanya yang selama ini sadar atau tidak sadar sudah dilatih dengan mengeluarkan ongkos yang banyak dan sudah mengetahui cara-cara kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Namun kadang-kadang perlu diadakan PHK untuk mencegah korban yang lebih besar.<sup>9</sup>

PHK merupakan masalah yang selalu menarik untuk dikaji dan ditelaah lebih mendalam. Perselisihan yang paling sering terjadi dalam suatu hubungan industrial adalah perselisihan karena PHK. Persoalan yang seringkali muncul ketika terjadi PHK selain alasan dilakukan PHK juga masalah kompensasi PHK. Seringkali pekerja yang di-PHK merasa bahwa keputusan PHK oleh perusahaan dilakukan secara sewenang-wenang. Pekerja yang terkena PHK mencurigai pengusaha menekan haknya untuk mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak sebagai kompensasi PHK. Di sisi lain pekerja juga selalu menuntut kompensasi yang lebih besar pada hal tuntutan tersebut belum tentu sesuai dengan syarat-syarat yang ditentukan oleh undang-undang dan belum tentu sesuai dengan kondisi perusahaan. Hal ini wajar karena pekerja selalu dalam dalam posisi yang lemah, sehingga pekerja mengalami ketidakadilan ketika berhadapan dengan kepentingan perusahaan. Pemerintah telah berupaya memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh melalui berbagai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Perselisihan PHK biasanya

---

<sup>9</sup> F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*. Jakarta : Sinar Grafika, 2005, hal. 44

terpusat pada aspek normatif seperti besarnya uang pesangon yang layak, uang penghargaan masa kerja, dan uang ganti rugi, disamping mengenai alasan perusahaan melakukan PHK.<sup>10</sup>

Pada saat ini PHK karena alasan efisiensi masih menjadi polemik karena terdapat dua penafsiran berbeda yang disebabkan karena ketentuan pasal 164 ayat (3) UU. No. 13 Tahun 2003, dalam praktik peradilan ketentuan pasal yang mengatur mengenai efisiensi, masih melakukan efisiensi maka perusahaan dalam kondisi tutup. Namun ada yang menafsirkan bahwa perusahaan tidak perlu tutup untuk melakukan efisiensi apabila tindakan perubahan tersebut justru dapat menyelamatkan perusahaan dan sebagian pekerja yang lainnya.<sup>11</sup>

Sehubungan dengan dampak PHK sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan, maka mekanisme prosedur PHK diatur sedemikian rupa agar pekerja/buruh telah mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak-haknya sesuai dengan ketentuan. Perlindungan pekerja tersebut dalam Bahasa Belanda disebut *arbeidsbescherming*. Maksud dan tujuan perlindungan buruh atau perlindungan pekerja adalah agar pekerja dapat dilindungi dari perlakuan pemeerasan oleh pihak pengusaha. Pemerintah sangat menaruh perhatian terhadap masalah perlindungan pekerja/buruh karena pada umumnya posisi pekerja masih lemah, sehingga perlindungan kerja dan keselamatan kerja akan dapat mewujudkan terpeliharanya

---

<sup>10</sup> Nur aini Kus, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Dan Pemberian Pesangon Secara Angsuran Di PT. SCTI Sukoharjo*, Surakarta: UNS, 2009, hal. 6

<sup>11</sup> Farianto & Darmanto, *Op.Cit.*, hal.263

kesejahteraan, kesehatan, kedisiplinan pekerja yang berada di bawah pimpinan pengusaha.

Mengenai perlindungan hak-hak pekerja/buruh ini yaitu apakah pesangon yang diberikan pengusaha sudah memadai atau belum. Apabila pemberian uang pesangon sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka tidak ada permasalahan. Tetapi apabila dilihat dari keadaan si buruh, maka ketika si buruh yang bersangkutan mengalami PHK, maka untuk ke depannya buruh tersebut sudah tidak mendapat pemasukan lagi. Maka disini terlihat bahwa pesangon bukan merupakan hal utama, melainkan keamanan dalam bekerja, yang dalam artian bahwa ketika buruh bekerja buruh tersebut merasa khawatir bahwa sewaktu-waktu dia akan mendapat PHK.<sup>12</sup> Disinilah peranan undang-undang memainkan peranan penting, yaitu sebagai pelindung buruh. Namun sayangnya UU Nomor 13 Tahun 2003 sebagai regulasi perburuhan terbaru justru tidak mampu mengakomodasikan hal ini. Justru undang-undang sebelumnya secara tegas menyatakan bahwa PHK merupakan hal yang dilarang.

Pada kenyataannya, jangankan untuk memperoleh kehidupan yang layak. Untuk memperoleh pekerjaan, jaminan hidup ataupun perlindungan masih jauh dari harapan. Malahan, buruh atau pekerja yang sudah memiliki pekerjaan (walau ala kadarnya) dalam prakteknya sangat mudah kehilangan pekerjaan dengan cara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

---

<sup>12</sup> Nur aini Kus, *Op.Cit.*, hal. 130.

Tetapi tidak jarang dapat ditemukan banyak pekerja/buruh setelah mereka terkena PHK, pekerja/buruh kadang meminta kepada pihak pengusaha/perusahaan untuk dibayarkan hak-hak mereka melebihi apa yang diatur dalam ketentuan yang berlaku. Dengan kondisi inilah yang membuat persoalan penyelesaian perselisihan PHK sulit diselesaikan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul: **Pemutusan Hubungan Kerja Karena Restrukturisasi Organisasi Perusahaan Menurut Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT.Southern Cross Textile Industry).**

## 2. Perumusan Masalah

Suatu kegiatan penelitian/penulisan untuk menfokuskan permasalahan yang akan dikaji diperlukan rumusan masalah. Sebab dengan adanya rumusan masalah akan memudahkan peneliti untuk melakukan pembahasan searah dengan tujuan yang ditetapkan. Perumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

- a. Bagaimana Pengaturan PHK atas Dasar Restrukturisasi Organisasi Perusahaan Menurut Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan?
- b. Bagaimanakah Pelaksanaan Hak-hak Pekerja di PT.SCTI Pasca Pemutusan Hubungan Kerja atas Dasar Restrukturisasi Organisasi Perusahaan?

### 3. Ruang Lingkup Penulisan

Berdasarkan beberapa permasalahan di atas, maka penulis membatasi ruang lingkup agar tidak meluas pada topik yang tidak berkaitan dengan penulisan skripsi ini. Penulis hanya membahas tentang kesesuaian antara proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terhadap pekerja yang di PHK oleh PT SCTI dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan lain dibidang ketenagakerjaan, khususnya di PT. SCTI (Southern Cross Textile Industry).

### 4. Tujuan dan Manfaat Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaturan PHK atas dasar restrukturisasi organisasi perusahaan menurut perundang-undangan ketenagakerjaan.
- b. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan hak-hak pekerja di PT.SCTI pasca PHK atas dasar restrukturisasi organisasi perusahaan.

Sedangkan manfaat yang ingin dicapai dalam penulisan ini adalah :

- a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, dari hasil pembahasan ini penulis mengharapkan dapat memperoleh penjelasan pengaturan PHK atas dasar restrukturisasi organisasi di PT. SCTI sehingga dapat menambah pengetahuan di bidang hukum ketenagakerjaan.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, kegunaan dari pembahasan ini adalah untuk dapat dipergunakan sebagai masukan bagi PT. SCTI dalam pelaksanaan PHK atas dasar restrukturisasi organisasi perusahaan agar sesuai dengan perundang-undangan ketenagakerjaan.

## 5. Kerangka Teoritis dan Kerangka Konseptual

### a. Kerangka Teoritis

Menurut Lalu Husni pengertian PHK adalah : pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja karena berbagai sebab.<sup>13</sup>

Sedangkan Menurut Halim dalam menyatakan bahwa PHK adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dengan majikan karena suatu hal tertentu.<sup>14</sup>

Menurut Agus Tulus, pemutusan hubungan kerja (*separation*) adalah mengembalikan karyawan ke masyarakat. Hal ini disebabkan karyawan pada umumnya belum meninggal dunia sampai habis masa kerjanya. Oleh karena itu perusahaan bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tertentu yang timbul akibat dilakukannya tindakan pemutusan hubungan kerja. Di samping itu juga

---

<sup>13</sup> Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan*, Jakarta : PT. RajaGrafindo, 2007, hal. 170

<sup>14</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung : Citra Aditya Bakti , 2003, hal. 108

harus menjamin agar karyawan yang dikembalikan ke masyarakat harus berada dalam kondisi sebaik mungkin.<sup>15</sup>

Menurut Hasibuan pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang karyawan dengan suatu organisasi perusahaan.<sup>16</sup>

Sedangkan menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Secara teoritis dikenal empat macam PHK, yaitu :

#### 1) PHK demi Hukum

PHK demi hukum adalah PHK yang terjadi dengan sendirinya tanpa perbuatan hukum tertentu, baik oleh pengusaha atau pekerja/buruh.<sup>17</sup> Berdasarkan ketentuan Pasal 1603e Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, ada jenis PHK yang terjadi bukan atas kehendak pengusaha atau pekerja, tetapi semata-mata karena keadaan, ketentuan perundang-undangan, atau karena telah disepakati dalam perjanjian kerja, atau jika semuanya itu tidak ada menurut kebiasaan.<sup>18</sup>

Dengan demikian PHK demi hukum dalam praktek dan secara yuridis disebabkan oleh:

---

<sup>15</sup> Moh Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT.Gramedia Pustaka Utama, 1993, hal. 167.

<sup>16</sup>Malayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 2001, hal. 205

<sup>17</sup> Abdul Rachmad Budiono. *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1995, hal. 144

<sup>18</sup> Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Perempuan*, Jakarta: visimedia, 2006, hal. 34

a) Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Dalam Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu berdasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut perjanjian kerja waktu tertentu berakhir demi hukum dengan berakhirnya waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja atau dengan selesainya pekerjaan yang disepakati. PHK yang terjadi karena berakhirnya kontrak untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), maka pekerja tidak berhak mendapat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Berakhirnya hubungan kerja waktu tertentu ini tidak memerlukan tenggang waktu pernyataan pengakhiran. Pengusaha sebaiknya memberitahukan kepada pekerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu bahwa hubungan kerja akan berakhir pada tanggal, bulan, dan tahun sekian sehingga dikemudian hari tidak timbul hal-hal yang tidak diinginkan. Dalam perjanjian kerja jenis ini dimana terjadi PHK demi hukum tidak memerlukan izin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.<sup>19</sup>

b) Pekerja Telah Mencapai Usia Pensiun yang Ditetapkan Dalam Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan atau PKB

Berdasarkan Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena memasuki usia pensiun. Usia pensiun normal adalah 55 tahun. Menurut Peraturan Menteri tenaga Kerja Nomor PER-02/MEN/1995 apabila pekerja tetap dipekerjakan setelah

---

<sup>19</sup> F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*. Jakarta : Sinar Grafika, 2005, hal 45

mencapai usia 55 tahun, maka batas usia pensiun maksimum ditetapkan 60 tahun.<sup>20</sup> Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam hal PHK demi hukum:<sup>21</sup>

- (1) Apabila pekerja bersangkutan memasuki usia pensiun dan telah diikutsertakan dalam program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja tidak berhak mendapatkan pesangon, uang penghargaan masa kerja, tetapi berhak mendapatkan uang penggantian hak sesuai ketentuan. Apabila ternyata uang dari program pensiun tersebut lebih kecil daripada jumlah uang pesangon dua kali ketentuan dan uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan, maka selisihnya (kekurangannya) dibayar oleh pengusaha (Pasal 167 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
- (2) Apabila dalam program pensiun yang iurannya dibayar oleh pengusaha dan pekerja, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha, kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, PKB (Pasal 167 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003).
- (3) Apabila pekerja memasuki usia pensiun dan pengusaha tidak mengikutkan dalam program pensiun, pengusaha wajib memberikan kepada pekerja uang pesangon sebesar dua kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja

---

193 <sup>20</sup> Hardjan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*. Jakarta : Ghalia Indonesia, 2004, hal

<sup>21</sup> Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*. Jakarta : Visi Media, 2006, hal 35

sebesar satu kali ketentuan, dan penggantian hak sesuai ketentuan (Pasal 167 ayat (5) dan (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

c) Pekerja Meninggal Dunia

Apabila pekerja meninggal dunia, maka hubungan kerja putus demi hukum (Pasal 1603 j Kitab Undang-Undang Hukum Perdata). Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha bersifat *persoonlijk*, maka jika pekerja meninggal dunia, dengan sendirinya hubungan kerjanya putus.<sup>22</sup> Kewajiban buruh terutama dalam perjanjian kerja adalah melakukan pekerjaan. Pekerja/buruh dengan pekerjaan itu tidak dapat dipisahkan, dengan kata lain melakukan pekerjaan tersebut tidak dapat diwakilkan maupun tidak dapat dipisahkan, berarti yang kerja adalah manusia itu sendiri.<sup>23</sup>

Berdasarkan Pasal 166 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jika seorang pekerja meninggal dunia, hubungan kerja putus dengan sendirinya dan ahli waris berhak mendapatkan uang kompensasi berupa pesangon dua kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan. Dalam Pasal 166 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 meninggal dunia mencakup meninggal dunia karena kecelakaan kerja maupun bukan akibat kecelakaan kerja. Dalam hal pekerja meninggal akibat kecelakaan kerja, maka pekerja (ahli warisnya) akan mendapat santunan dari pengusaha dan dari jamsostek, yaitu dari jaminan kecelakaan kerja. Dalam hal pekerja meninggal bukan karena kecelakaan kerja, maka ahli warisnya akan

---

<sup>22</sup> Abdul Rachmad Budiono, *Op.Cit.*, hal. 146

<sup>23</sup> F.X. Djumialdji, *Op.cit.*, hal. 84

mendapat santunan dari pengusaha dan dari jamsostek yaitu dari jaminan kematian (Hardjan Rusli, 2004: 192).

## 2) PHK oleh Pengadilan

PHK oleh pengadilan ialah PHK oleh pengadilan perdata biasa atas permintaan yang bersangkutan (pengusaha atau pekerja/buruh) berdasarkan alasan penting. Menurut Abdul Khakim PHK oleh pengadilan adalah tindakan PHK karena adanya putusan hakim pengadilan.<sup>24</sup> Dalam Pasal 1603 v Kitab Undang-Undang Hukum Perdata disebutkan tiap pihak (pekerja/buruh, majikan) setiap waktu, juga sebelum pekerjaan dimulai berwenang berdasarkan alasan penting mengajukan permintaan tertulis kepada pengadilan di tempat kediamannya yang sebenarnya untuk menyatakan perjanjian kerja putus.<sup>25</sup>

Berikut beberapa alasan yang dijadikan dasar permohonan PHK ke pengadilan adalah:<sup>26</sup>

### a) Karena Alasan Penting :

Berdasarkan Pasal 1603 v ayat (2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Imam Soepomo dalam Zainal Asikin menyebutkan bahwa: "Alasan penting adalah disamping alasan mendesak (*dringnederenden*), perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon atau pihak lain atau perubahan keadaan dalam mana pekerjaan dilakukan sedemikian rupa sifatnya sehingga adalah layak segera atau dalam waktu pendek diputuskan hubungan kerja itu."<sup>27</sup>

---

<sup>24</sup> Abdul Khakim, *Op.Cit.*, hal. 110

<sup>25</sup> Lalu Husni, *Op.cit.*, hal. 182

<sup>26</sup> Abdul Rachmad Budiono, *Op.Cit.*, hal., 148

<sup>27</sup> Zainal Asikin, *Op.Cit.*, hal. 147

b) Karena Merugikan Pekerja/Buruh Belum Dewasa

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak kecuali bagi anak berumur 13 Tahun sampai 15 Tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial sebagaimana diatur dalam Pasal 68 dan Pasal 69 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Berdasarkan Pasal 69 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pengusaha yang mempekerjakan anak harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- (1) Izin tertulis dari orang tua atau wali
- (2) Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali
- (3) Waktu kerja maksimal tiga jam
- (4) Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah
- (5) Keselamatan dan kesehatan kerja
- (6) Ada hubungan kerja yang jelas
- (7) Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

PHK juga dapat terjadi jika wali menurut undang-undang dari seorang yang belum dewasa berpendapat bahwa perjanjian kerja yang diadakan oleh si belum dewasa akan atau telah mempunyai akibat yang merugikan bagi si belum dewasa atau pun bahwa syarat-syarat yang tercantum dalam surat kuasa (lihat Pasal 1601 g Kitab Undang-Undang Hukum Perdata) tidak dipenuhi.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> F.X. Djumaldji, *Op.Cit.*, hal. 109

c) Pembatalan Perjanjian Kerja Menurut Pasal 1267 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Pihak-pihak yang berkepentingan dapat juga mengajukan hak yang tercantum dalam Pasal 1267 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata untuk meminta kepada hakim supaya membatalkan hubungan kerja, jika pihak lawan tidak memenuhi sesuatu yang diperjanjikan<sup>29</sup>

d) Pengakhiran hubungan kerja berdasarkan Pasal 16031 k KUH Perdata

Apabila selama hubungan kerja berlangsung diadakan peraturan perusahaan yang baru atau yang sudah ada diubah dan buruh tidak menyetujuinya, maka dapat mengajukan permohonan kepada hakim supaya perjanjian kerja dibatalkan.<sup>30</sup>

3) PHK oleh Pekerja/Buruh

Adalah PHK yang timbul karena kehendak pekerja/buruh secara murni tanpa adanya paksaan dari pihak lain. Dalam praktek bentuknya adalah pekerja/buruh mengundurkan diri dari perusahaan tempat bekerja.<sup>31</sup>

Pekerja yang diputuskan hubungannya oleh pengusaha sangat berbeda keadaannya dengan pengusaha yang diputuskan oleh pekerja. Supaya tindakan PHK oleh pekerja tidak melawan hukum, maka pekerja yang bersangkutan wajib memenuhi dua syarat, yaitu harus ada persetujuan pengusaha dan memperhatikan tenggang waktu pengakhiran hubungan kerja sesuai Pasal 1603 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.<sup>32</sup>

---

<sup>29</sup> Abdul Rachmad Budiono, *Op.Cit.*, hal. 151

<sup>30</sup> *Ibid*

<sup>31</sup> Abdul Khakim, *Op.Cit.*, hal.111

<sup>32</sup> Abdul Rachmad Budiono, *Op.Cit.*, hal. 141

Syarat-syarat pengunduran diri yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh berdasarkan Pasal 162 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah:<sup>33</sup>

- a) Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri
- b) Tidak terikat dalam ikatan dinas, dan
- c) Tetap menjalankan kewajibannya sampai tanggal pengunduran diri.

Pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri hanya memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan saja (Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Menurut Hardjan Rusli pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, selain menerima uang penggantian hak juga menerima uang pisah sesuai dengan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Berdasarkan Pasal 162 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 PHK dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan.<sup>34</sup>

PHK oleh pekerja juga dapat dilakukan dengan mengajukan permohonan kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003), bila pengusaha melakukan tindakan :<sup>35</sup>

- a) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh
- b) Membujuk dan atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan

---

<sup>33</sup> Abdul Khakim, *Op.Cit.*, hal. 111

<sup>34</sup> Hardjan Rusli, *Op.Cit.*, hal. 196

<sup>35</sup> Abdul Khakim, *Op.Cit.*, hal. 111-112

- c) Tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama tigakali berturut-turut atau lebih
  - d) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja
  - e) Memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan, atau
  - f) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja.
- 4) PHK oleh Pengusaha

PHK oleh pengusaha ialah PHK dimana kehendak atau prakarsanya berasal dari pengusaha, karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja/buruh atau mungkin karena faktor-faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugi, perubahan status, dan sebagainya.<sup>36</sup> Berdasarkan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 PHK oleh pengusaha harus mendapat penetapan lebih dahulu dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Sehingga pengusaha tidak dapat sekehendak hatinya melakukan PHK terhadap pekerja/buruh. Dalam melakukan PHK kepada pekerja/buruh, pengusaha harus mempunyai dasar dan alasan yang kuat sebagaimana diatur dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa PHK yang dilakukan oleh pengusaha disebabkan oleh banyak faktor, yaitu sebagai berikut:<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> *Ibid.*, hal. 112

<sup>37</sup> Libertus Jehani, *Op.Cit.*, hal. 29-33

a) PHK karena Pekerja Dijerat Pidana atau karena Pekerja Ditahan Aparat Berwajib

Berdasarkan Pasal 160 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, ada syarat yang harus dipenuhi untuk PHK dengan alasan pekerja yang setelah enam bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena yang bersangkutan dalam proses perkara pidana. Syaratnya adalah:<sup>38</sup>

- (1) Bila pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum enam bulan dan pekerja dinyatakan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan.
- (2) Bila pengadilan memutuskan perkara sebelum enam bulan dan pekerja yang bersangkutan dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan PHK kepada pekerja yang bersangkutan tanpa harus mendapatkan penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Hak pekerja yang terkena PHK karena dijerat pidana tersebut mendapatkan penghargaan masa kerja satu kali ketentuan dan uang penggantian hak sesuai ketentuan.

Apabila pekerja ditahan pihak berwajib bukan atas pengaduan pengusaha, maka menurut Pasal 160 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pengusaha tidak wajib membayar upah (azas tidak bekerja tidak dibayar), tetapi wajib memberi bantuan kepada keluarga pekerja yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:

---

<sup>38</sup> *Ibid*

- (a) Untuk satu orang tanggungan sebesar 25 % dari upah
- (b) Untuk dua orang tanggungan sebesar 35 % dari upah
- (c) Untuk tiga orang tanggungan sebesar 45 % dari upah
- (d) Untuk empat orang tanggungan atau lebih sebesar 50 % dari upah.

Bantuan ini diberikan paling lama enam bulan takwim, terhitung sejak pertama pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib.<sup>39</sup>

b) PHK karena Pekerja Mangkir

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja yang mangkir selama lima hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha dua kali secara patut dan tertulis, dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri sebagaimana yang diatur dalam Pasal 168 ayat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Hardjan Rusli, 2004: 195). Namun, apabila pada hari pertama pekerja masuk kerja dan langsung menyerahkan surat keterangan yang sah yang menjelaskan alasan mengapa ia tidak masuk kerja, maka pengusaha tidak dapat menjadikan hal tersebut sebagai alasan PHK.<sup>40</sup> PHK karena mangkir ini memberikan hak kepada pekerja atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan juga uang pisah yang besarnya sesuai dengan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB (Pasal 168 ayat (3) undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

---

<sup>39</sup> Hardjan Rusli, *Op.Cit.*, hal. 187

<sup>40</sup> Lalu Husni, *Op.Cit.*, hal. 31

c) PHK karena Pekerja Melakukan Pelanggaran Disiplin

Dalam Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa dalam hal pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB, pengusaha dapat melakukan PHK setelah kepada pekerja yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. Menurut Pasal 161 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 surat peringatan masing-masing berlaku untuk paling lama enam bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB. Pekerja yang terkena PHK dengan alasan melakukan pelanggaran disiplin (*indisipliner*) berhak mendapat uang pesangon satu kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak sebagaimana yang diatur dalam Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003.

d) Karena Perusahaan Jatuh Pailit

Menurut ketentuan Pasal 166 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan pailit dan pekerjanya berhak atas uang pesangon sebesar satu kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan, uang penggantian hak sesuai ketentuan.

e) PHK karena Perusahaan Tutup

Menurut Hardjan Rusli pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup yang disebabkan oleh:<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> Hardjan Rusli, *Op.Cit.*, hal. 191

- (1) Perusahaan merugi secara terus menerus selama dua tahun atau keadaan memaksa (*force majeure*).

Menurut Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pengusaha yang melakukan PHK karena alasan-alasan ini wajib memberikan uang pesangon sebesar satu kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan, dan uang penggantian hak.

- (2) Karena melakukan efisiensi.

PHK karena perusahaan tutup yang disebabkan karena pengusaha yang melakukan pengurangan tenaga kerja dengan alasan efisiensi atau perampingan organisasi perusahaan bukan karena merugi atau alasan memaksa. Apabila perusahaan tutup karena efisiensi, maka wajib memberikan uang pesangon dua kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan, uang penggantian hak seperti yang tertuang dalam Pasal 167 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

- f) PHK karena Perubahan Status, Penggabungan, Peleburan, atau Perubahan Kepemilikan Perusahaan

PHK karena perubahan status perusahaan dibedakan berdasarkan pihak yang tidak mau melanjutkan hubungan kerja, yaitu:

- (1) Dalam hal pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka berdasarkan Pasal 163 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan dalam

Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4)

(2) Apabila pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4), sebagaimana diatur dalam Pasal 163 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Lalu Husni, 2005: 176-177).

g) PHK karena Pekerja Sakit atau Cacat Akibat Kecelakaan Kerja Melebihi 12 Bulan

Apabila pengusaha melakukan PHK terhadap pekerja yang sakit atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 bulan, maka pekerja berhak atas uang pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (4).<sup>42</sup>

#### **b. Kerangka Konseptual**

Guna menghindari perbedaan interpretasi mengenai istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian, maka diperlukan persamaan istilah-istilah sebagai berikut :

---

<sup>42</sup> Lalu Husni, *Op.Cit.*, hal. 180

- 1) Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>43</sup>
- 2) Pemberi kerja adalah orang, perorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>44</sup>
- 3) Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan pemerintah<sup>45</sup>
- 4) Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban untuk menjalankan pekerjaan.<sup>46</sup>
- 5) Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan barang dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>47</sup>
- 6) Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokrasi, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta

---

<sup>43</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat (3)

<sup>44</sup> *Ibid*, Pasal 1 ayat (4)

<sup>45</sup> *Ibid*, Pasal 1 ayat (15)

<sup>46</sup> *Ibid*, Pasal 1 ayat (25)

<sup>47</sup> *Ibid*, Pasal 1 ayat (30)

melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.<sup>48</sup>

- 7) Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.<sup>49</sup>
- 8) Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.<sup>50</sup>
- 9) Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.<sup>51</sup>
- 10) Uang Pesangon adalah penghasilan yang dibayarkan oleh pemberi kerja termasuk Pengelola Dana Pesangon Tenaga Kerja kepada pegawai, dengan nama dan dalam bentuk apapun, sehubungan

---

<sup>48</sup> *Ibid*, Pasal 1 ayat (17)

<sup>49</sup> *Ibid*, Pasal 1 ayat (22)

<sup>50</sup> *Ibid*, Pasal 1 ayat (18)

<sup>51</sup> *Ibid*, Pasal 1 ayat (19)

dengan berakhirnya masa kerja atau terjadi pemutusan hubungan kerja, termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.<sup>52</sup>

## 6. Metode Penelitian

Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah, yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu, dengan jalan menganalisisnya. Kecuali itu, maka juga diadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta hukum tersebut, untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan-permasalahan yang timbul di dalam gejala yang bersangkutan.<sup>53</sup> Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan yuridis normatif dengan menggunakan studi kasus hukum dihubungkan dengan perundang-undangan yang berlaku dan dikaitkan dengan teori-teori hukum dalam praktek pelaksanaannya yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti.

Sumber Bahan Hukum yang digunakan untuk menyusun penulisan hukum ini dapat digolongkan sebagai berikut :

- 1). Sumber Bahan Hukum Primer yaitu bahan yang diperoleh dari sumber-sumber primer atau sumber utama yang berupa fakta atau keterangan

---

<sup>52</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 68 Tahun 2009 Tentang Tarif Pajak Penghasilan Pasal 21 Atas Penghasilan Berupa Uang Pesangon, Uang Manfaat Pensiun, Tunjangan Hari Tua, Dan Jaminan Hari Tua Yang Dibayarkan Sekaligus, Pasal 1 ayat 4

<sup>53</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Penerbit UI-Pres, cetakan 2008, hal.

yang diperoleh secara langsung dari sumber data yang bersangkutan, yakni dari putusan pengadilan yang ada.

- 2). Bahan Hukum Sekunder yaitu bahan hukum yang memberi penjelasan terhadap bahan hukum primer yang didapat dari buku ilmu hukum, jurnal hukum, laporan hukum dan media cetak, media internet atau elektronik.<sup>54</sup>
- 3). Bahan Hukum Tersier yaitu Sumber data tersier yaitu bahan yang memberi petunjuk atau penjelasan terhadap bahan primer dan sekunder. Bahan hukum tersier ini biasanya berbentuk kamus hukum serta ensiklopedia yang berkaitan dengan bidang hukum.<sup>55</sup>

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dikarenakan adanya studi kasus mengenai permasalahan PHK di PT SCTI yang dihubungkan dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan dihubungkan pula dengan teori-teori hukum dalam praktek pelaksanaan PHK, sehingga permasalahan yang diteliti tidak meluas.

## **7. Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan penulisan skripsi ini, maka akan diberikan gambaran secara ringkas mengenai uraian dari bab ke bab yang berkaitan satu dengan yang lainnya. Adapun sistematika penulisan skripsi ini adalah:

---

<sup>54</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Penerbit PT. Citra Aditya Bakti, Bandung 2004, hal. 82

<sup>55</sup> Tim Penulis, *Buku Pedoman Penulisan Skripsi dan Ujian Komperhensif*, Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional "veteran", Jakarta, 2011, hal. 12.

## **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini digambarkan secara umum meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup, maksud dan tujuan, kerangka teoritis dan kerangka konseptual, metode penelitian serta sistematika penulisan.

## **BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

Dalam bab ini dibahas mengenai pengaturan PHK menurut UU No. 13 Tahun 2003 jo UU No. 2 Tahun 2004 dan apa saja yang menjadi alasan dan menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja, yaitu : Pemutusan Hubungan Kerja yang disebabkan oleh Pengusaha, Pemutusan Hubungan Kerja yang disebabkan oleh Pekerja/buruh, Pemutusan Hubungan Kerja yang disebabkan demi hukum, Pemutusan Hubungan Kerja yang disebabkan karena Pengadilan.

## **BAB III PENGATURAN PHK ATAS DASAR RESTRUKTURISASI ORGANISASI PERUSAHAAN MENURUT PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN KETENAGAKERJAAN**

Dalam bab ini akan dibahas mengenai permasalahan mengapa perusahaan melakukan restrukturisasi organisasi sehingga mengakibatkan PHK dan apakah kebijakan tentang restrukturisasi organisasi tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### **BAB IV PELAKSANAAN HAK-HAK PEKERJA DI PT.SCTI PASCA PHK ATAS DASAR RESTRUKTURISASI ORGANISASI PERUSAHAAN**

Dalam bab ini akan dibahas mengenai pelaksanaan hak-hak pekerja di PT.SCTI akibat restrukturisasi organisasi perusahaan.

#### **BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini merupakan bab yang mengakhiri pembahasan dalam penulisan ini. Isi dari bab ini berupa kesimpulan-kesimpulan yang diperoleh penulis dari uraian pada bab-bab sebelumnya serta saran-saran yang akan diajukan penulis sehubungan dengan permasalahan yang dibahas dalam uraian sebelumnya.

