

**Hak-Hak Pekerja Yang Mengalami
Pemutusan Hubungan Kerja Karena Melakukan Kesalahan Berat
Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
(Studi Kasus Di PT. Maja Jaya Dan PT. Yudha Sarana Utama)**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian

Skripsi/Komprehensif

Oleh :

AHMAD SAHLI ANDRI

02003100146

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

PALEMBANG

2007

**Hak-Hak Pekerja Yang Mengalami
Pemutusan Hubungan Kerja Karena Melakukan Kesalahan Berat
Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
(Studi Kasus Di PT. Maju Jaya Dan PT. Yudha Sarana Utama)**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian

Skripsi/Komprehensif

Oleh :

AHMAD SAHLI ANDRI

02003100146

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

PALEMBANG

2007

Hak-Hak Pekerja Yang Mengalami

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Melakukan Kesalahan Berat

Di Tinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

(Studi Kasus Di PT. Maju Jaya Dan PT. Yudha Sarana Utama)

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Ahmad Sahli Andri
Nomor Induk Mahasiswa : 02003100146
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Studi Hukum Dan Bisnis

Palembang, 27 Maret 2007

Menyetujui :

Pembimbing Utama



H. Zulkarnain Ibrahim, S.H., M.Hum.
NIP. 131639379

Pembimbing Pembantu



Ahmaturrahman, S.H.
NIP. 131861178

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Telah mengikuti ujian skripsi pada :

Hari : Selasa
Tanggal : 22 Mei 2007
Nama : Ahmad Sahli Andri
NIM : 02003100146
Program Kekhususan : Studi Hukum Dan Bisnis
Judul Skripsi : Hak-Hak Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja
Karena Melakukan Kesalahan Berat Ditinjau Dari Undang-
Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
(Study Kasus Di PT. Maju Jaya Dan PT. Yudha Sarana Utama)

TIM PENGUJI

Ketua

1. H.M. Rasyid Ariman, S.H.,M.H.

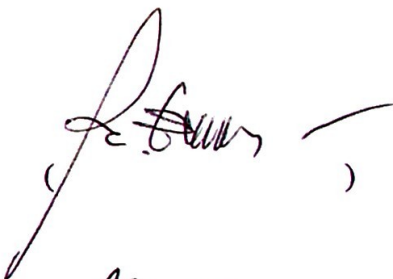
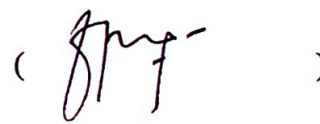


Sekretaris

2. Sri Turatmiyah, S.H.,M.Hum.

Anggota

3. Mohyan, S.H.,M.Hum.

4. H. Zulkarnain Ibrahim, S.H.,M.Hum.

()
()
()
()

Palembang, Mei 2007

Mengetahui,

Dekan

()
H.M. Rasyid Ariman, S.H., M.H.

MOTTO:

Aku mencari kesunyian agar aku tak duduk bersama orang yang hanya mempunyai secuil pengetahuan, yang melihat bayangan ilmu hanya dalam mimpi lalu mengkhayalkan diri mereka berada dalam lingkaran kebenaran.

(Kahlil Gibran)

Terima kasih kupersembahkan kepada :

*Allah S.W.T beserta Junjungan kita Nabi Besar Muhammad
S.A.W*

Papa dan Mama yang selalu menjadi inspirasi bagiku,

Mbak Ledy yang selalu mendukungku,

*Sahabatku (Arik, Armen, Alex, Adi, Andi, Bule, Cely, Dody,
Ginting) yang telah setia berbagi pengalaman, kesedihan, dan
kebahagiaan.*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT serta Shalawat dan salam disampaikan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, karena berkat Rahmat Hidayah dan Inayah-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk menganalisis hak-hak pekerja dan bagaimana pelaksanaan hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja di PT. Maju Jaya dan PT. Yudha Sarana Utama, dan sekaligus sebagai salah satu syarat mengikuti ujian komprehensif untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya Palembang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, dan karenanya dalam rangka melengkapi kesempurnaan skripsi ini penulis mengharapkan adanya saran dan kritik yang membangun.

Pada kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung penulis secara moral dan materiil, terutama kepada yang terhormat, **Bapak H. Zulkarnain Ibrahim, SH, MH** selaku pembimbing utama yang telah memberikan banyak masukan, kritik dan saran dalam membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini. Kepada **Bapak Ahmaturrahman, SH** yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta kritik dan saran sehingga terselesaikannya skripsi ini. Tak lupa penulis juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak M. Rasyid Ariman, S.H.,M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya Palembang.

2. Bapak Ruben Achmad, SH, MH selaku Pembantu Dekan I Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya Palembang.
 3. Bapak M. Fikri Salman selaku Ketua Bagian Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya Palembang.
 4. Bapak Ahmaturrahman SH selaku Pembimbing Akademik.
 5. Seluruh Dosen dan Asisten Dosen Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya Palembang.
 6. Seluruh staf dan pegawai Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya Palembang.
 7. Bapak Herman Yunani S.Sos selaku Kepala Seksi Pembinaan Penyelesaian Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang.
 8. Bapak M. Isa Ansori selaku Staf Perselisihan Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang.
 9. Bapak Luthfi Hasan selaku Direktur PT. Maju Jaya Palembang.
 10. Bapak Yudha Novanza selaku Direktur PT. Yudha Sarana Utama Palembang.
 11. Semua staf PT. Maju Jaya dan PT. Yudha Sarana Utama yang telah membantu dalam pencarian data-data yang penulis perlukan.
 12. Semua mahasiswa dan mahasiswi Fakultas Hukum Sore Universitas Sriwijaya Palembang, selamat berjuang dan semoga berhasil.
 13. Terakhir untuk semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu-persatu yang telah membantuku baik selama waktu kuliah maupun selama penulisan skripsi ini.
- Semoga seluruh amal dan perbuatan baik kalian akan mendapat imbalan yang setimpal dari Allah S.W.T. Amin.



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Ruang Lingkup	7
E. Metode Penelitian	7
BAB II TINJAUAN UMUM	10
A. Hubungan Kerja	10
1. Perjanjian Kerja	11
a. Pengertian, Unsur-Unsur Dan Syarat Sahnya	
Perjanjian Kerja.....	11
b. Bentuk Dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja	14
c. Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja	16

2.	Peraturan Perusahaan	17
a.	Pengertian Peraturan Perusahaan.....	17
b.	Nilai-Nilai Dan Prinsip Dasar Operasional Perusahaan.....	19
3.	Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	21
a.	Pengertian Perjanjian Kerja Bersama	22
b.	Para Pihak Yang Membuat Perjanjian Kerja Bersama	22
c.	Masa Berlakunya Perjanjian Kerja Bersama	23
B.	Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	23
1.	Asas-Asas Pemutusan Hubungan Kerja	23
2.	Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja	26
a.	Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Majikan	26
b.	Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja/Buruh ..	27
c.	Hubungan Kerja Putus Demi Hukum	28
d.	Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan	28
3.	Hak-Hak Pekerja/Buruh Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja	29
a.	Uang Pesangon	29
b.	Uang Penghargaan Masa Kerja	30
c.	Uang Penggantian Hak	30

C. Pemutusan Hubungan Kerja Karena Melakukan	
Kesalahan Berat	31
1. Jenis-Jenis Kesalahan Berat.....	31
2. Pembuktian Dalam Kesalahan Berat.....	32

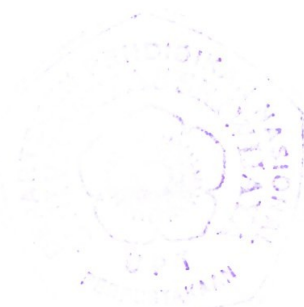
BAB III HAK-HAK PEKERJA YANG MELAKUKAN

KESALAHAN BERAT.....	33
A. Sebab-Sebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja...	33
1. Hak-Hak Pekerja Yang Melakukan Kesalahan Berat	38
2. Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Di Tingkat	
Perusahaan	40
B. Proses Hukum Terhadap Pekerja Yang Melakukan	
Tindak Pidana	51
1. Prosedur Izin Pemutusan Hubungan Kerja	54
2. Pelaksanaan Hak Pekerja Yang Mengalami Pemutusan	
Hubungan Kerja Di PT. Maju Jaya	55
3. Pelaksanaan Hak Pekerja Yang Mengalami Pemutusan	
Hubungan Kerja Di PT. Yudha Sarana Utama	58
C. Persamaan Dan Perbedaan Tentang Hal-Hal	
Yang Berhubungan Dengan Pemutusan Hubungan	
Kerja Di PT. Maju Jaya Dan PT. Yudha Sarana Utama.....	61

BAB IV	PENUTUP	
	A. Kesimpulan	63
	B. Saran	64
DAFTAR KEPUSTAKAAN		66
LAMPIRAN		68

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Pemutusan Hubungan Kerja Yang Terdaftar Di Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang Tahun 2005.....	34
Tabel 2	Pemutusan Hubungan Kerja Yang Terdaftar Di Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang Tahun 2006.....	36
Tabel 3	Persamaan Tentang Hal-Hal Yang Berhubungan Dengan Pemutusan Hubungan Kerja Di PT. Maju Jaya Dan PT. Yudha Sarana Utama.....	62
Tabel 4	Perbedaan Tentang Hal-Hal Yang Berhubungan Dengan Pemutusan Hubungan Kerja Di PT. Maju Jaya Dan PT. Yudha Sarana Utama.....	63



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sudah sejak awal berdirinya negara ini ditetapkan sebagai hak asasi manusia warga negara yang secara khusus telah dimuat di dalam Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945) yang menjadi dasar konstitusional negara. Dengan demikian pemerintah, selaku pelaksana utama konstitusi, berkewajiban melaksanakan amanat ini dengan semaksimal mungkin mengusahakan agar warga negara Indonesia bisa mendapatkan pemenuhan hak asasinya. Amanat ini juga berkaitan dengan tujuan umum bangsa Indonesia sebagaimana termuat di dalam Pembukaan UUD 1945 untuk memajukan kesejahteraan umum berdasarkan Pancasila, untuk terciptanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Sebagaimana negara-negara lain yang baru lepas dari kolonialisme pasca Perang Dunia II, Indonesia memilih industrialisasi dan pembangunan ekonomi sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan kesejahteraan rakyatnya. Sangat disadari oleh para pendiri negara (*founding mothers and fathers*) bahwa industrialisasi sendiri akan menghasilkan manusia-manusia warga negara yang mencoba meraih kesejahteraannya dari situ, yaitu mereka yang tidak punya apa-apa

selain tenaganya untuk dijual guna mendapatkan upah untuk hidup. Mereka inilah yang disebut dengan *buruh/pekerja*.¹

Negara, selaku pihak yang sejak awal memang merancang ini, mau tidak mau harus terlibat dan bertanggung jawab terhadap soal perburuhan dengan menjamin agar mereka dapat terlindungi hak-haknya dalam bingkai konstitusi, inilah yang mendasari dimuatnya Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 mengenai *pekerjaan dan penghidupan yang layak* tersebut, yang terkait amat erat dengan Pasal 28 mengenai hak untuk berorganisasi dan berkumpul. Keduanya termuat di dalam Bab X UUD 1945 yang berjudul *Warganegara dan Penduduk*. Keduanya sekaligus menjadi jaminan konstitusional bagi warga negara umumnya dan buruh khususnya, untuk mendapatkan hak konstitusional *penghidupan yang layak* yang dapat diperolehnya dari *pekerjaan dan* kebebasan untuk berorganisasi guna menaikkan posisi tawarnya.²

Melalui undang-undang pemerintah mengambil peran untuk menentukan batas dan lingkup dari pengerahan tenaga kerja (*labour supply*). Ini antara lain dilakukan dengan mendefinisikan kapan orang dapat memasuki pasar kerja (usia lulus sekolah), kapan mereka diharapkan berhenti bekerja (usia pensiun) serta dengan mengatur syarat-syarat di mana kelompok masyarakat tertentu bekerja (misalnya: perempuan, orang muda, buruh migran)

¹ A.S. Finawati, *Peran Negara Dalam Hubungan Perburuhan*, Nasional-m (on-line), Indonesia, 10 Agustus 2005 dalam <http://WWW.PemantauPeradilan.com/articles/0215/49.html>., diakses 10 Oktober 2006

² A.S. Finawati, *Peran Negara Dalam Hubungan Perburuhan*, Nasional-m (on-line), Indonesia, 10 Agustus 2005 dalam <http://WWW.PemantauPeradilan.com/articles/0215/49.html>., diakses 10 Oktober 2006

Rangkaian undang-undang perburuhan awal ini juga menegaskan bahwa sistem hukum perburuhan yang ingin dibangun adalah sistem hukum perburuhan yang sifatnya melindungi (protektif) buruh/pekerja, sebagai pihak yang senantiasa akan berada pada posisi yang lemah dalam sebuah relasi perburuhan yang karenanya perlu proteksi atau perlindungan.

Undang-Undang Nomor.12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Perusahaan Swasta misalnya memuat ketentuan agar pengusaha harus mengusahakan agar PHK terhadap buruh tidak terjadi, larangan PHK karena pekerja sakit selama tidak melebihi 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus dan karena menjalankan kewajiban negara atau sedang menjalankan ibadah agama, kewajiban pengusaha merundingkan maksud PHK kepada serikat buruh atau buruh sebelum PHK dilakukan, PHK hanya dapat dilakukan apabila sudah ada izin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) Daerah/P4 Pusat. PHK tanpa izin dari P4 Daerah/P4 Pusat batal demi hukum.³

Pada saat pemerintahan Presiden Abdurrahman Wahid, Menteri Tenaga Kerja, Bomer Pasaribu, sebelum diganti Alhilal Hamdi, mengeluarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja (Kepmenaker) Nomor 150 tahun 2000 yang mengatur masalah Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian pada Perusahaan. Kepmenaker ini sangat menguntungkan buruh. Beberapa hal yang menguntungkan buruh itu antara

³ Y.W. Sinindhia dan Nanik Widayanti, *Masalah Pemutusan Hubungan Kerja Dan Pemogokan*, Bina Aksara, Bandung, Jakarta, Cetakan I, 1998, hlm. 13

lain buruh yang mengundurkan diri dengan baik berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian, buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena melakukan kesalahan berat juga berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian, buruh yang mengalami PHK karena usia pensiun dan tidak diikutsertakan dalam program pensiun mendapatkan dua kali uang pesangon, satu kali uang penghargaan masa kerja dan satu kali uang ganti kerugian.⁴

Sosiologis buruh adalah tidak bebas, sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain daripada tenaganya itu, ia terpaksa untuk bekerja pada orang lain. Dan majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja itu⁵. Secara sederhana ketidakseimbangan hubungan buruh-majikan ini dapat diilustrasikan dengan pengalaman setiap orang saat melamar pekerjaan. Orang yang melamar pekerjaan pasti membutuhkan pekerjaan karenanya tidak berani dan tidak dapat menentukan syarat-syarat kerja. Apabila ada yang berani menentukan syarat-syarat kerja semisal gaji, maka resiko tidak diterima apabila pengusaha tidak setuju dengan penawaran dari pelamar kerja tersebut, harus ditanggung oleh si pelamar tersebut. Dengan demikian sebenarnya tidak pernah ada kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja.

⁴ A.S. Finawati, *Peran Negara Dalam Hubungan Perburuhan*, Nasional-m (on-line), Indonesia, 10 Agustus 2005 dalam <http://WWW.Pemantau Peradilan.com/articles/0215/49.html>, diakses 10 Oktober 2006

⁵ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jambatan, Jakarta, 1970, hlm. 8

Lain halnya bila buruh bersalah atau melakukan kesalahan berat. Dalam hal ini, pada umumnya diterima suatu asas bahwa majikan mempunyai hak tak terbatas untuk memberhentikan buruh yang melakukan kesalahan berat.⁶

Alasan semacam itu tidak hanya membenarkan pemberhentian buruh yang melakukan kesalahan berat, tetapi biasanya juga membebaskan majikan dari kewajiban-kewajiban tertentu yang harus ia penuhi dalam hal pemberhentian yang tidak dapat dipertanggungjawabkan kepada buruh. Karena itu PHK karena melakukan kesalahan berat, biasanya dibolehkan dengan jalan dipercepat atau dengan pemberhentian mendadak, yaitu tanpa mengindahkan tenggang waktu pernyataan pengakhiran masa kerja.

Mengingat kenyataan bahwa seorang buruh yang di PHK karena melakukan kesalahan berat, tidak hanya kehilangan semua haknya yang timbul dari hubungan kerja tetapi juga membahayakan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan baru, perundang-undangan di berbagai negara biasanya mengharuskan suatu prosedur khusus untuk menjaga agar pemberhentian semacam itu dilakukan secara jujur, adil dan hati-hati.

Menurut Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003 Pasal 156 ayat (4) pekerja/buruh yang di PHK karena melakukan kesalahan berat dapat memperoleh uang penggantian hak. Apabila pekerja/buruh tidak menerima PHK tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

⁶ Ibid., hlm. 102

Membicarakan perlindungan terhadap buruh haruslah bermula dari pemahaman terhadap hubungan yang terjadi antara buruh dan majikan. Dalam hubungan buruh majikan, posisi buruh selalu subordinatif dengan majikan. Hal ini merupakan kesejatian akibat tidak seimbangannya kekuasaan ekonomi (yang pada akhirnya menimbulkan ketidakseimbangan kekuasaan politik) yang melekat pada buruh dan pada majikan.

Konsekuensi dari hubungan subordinatif tersebut adalah diperlukannya suatu faktor untuk menyeimbangkannya. Walaupun konsep keadilan sangat abstrak, namun cukup dapat diterima secara umum bahwa *adil* tidaklah berarti kesamaan dalam segala tindakan melainkan proporsional tergantung pada kebutuhannya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis membahasnya secara ilmiah dalam bentuk skripsi yang berjudul *Hak-Hak Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Melakukan Kesalahan Berat Di Tinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Di PT. Maju Jaya Dan PT. Yudha Sarana Utama)*.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini adalah :

1. Apakah hak-hak yang dapat dimintakan oleh pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja karena melakukan kesalahan berat?

2. Bagaimana pelaksanaan penerimaan hak-hak pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan kerja (PHK) karena melakukan kesalahan berat di PT. Maju Jaya dan PT. Yudha Sarana Utama?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui hak-hak pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja karena melakukan kesalahan berat.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan hak-hak pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Maju Jaya dan PT. Yudha Sarana Utama.

D. Ruang Lingkup

Sesuai dengan permasalahan tersebut, agar penyajiannya tidak menyimpang dari maksud dan tujuan, maka penulis menitikberatkan pembahasan hanya mengenai hak-hak pekerja dan pelaksanaan hak-hak pekerja yang di PHK karena melakukan kesalahan di PT. Maju Jaya dan PT. Yudha Sarana Utama.

E. Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan dalam penulisan skripsi ini yaitu secara yuridis normatif. Dalam penelitian hukum normatif teknik pengumpulan data adalah studi kepustakaan, yaitu mengumpulkan bahan-bahan yang sudah berbentuk tertulis yang disebut dengan *bahan hukum*. Studi kepustakaan merupakan metode utama yang

dipakai dalam penelitian yuridis normatif. Namun adakalanya penelitian kepustakaan dilengkapi dengan data yang ada dilapangan dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara.

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di :

- a. Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang, Jalan Kapten Anwar Sastro.
- b. PT. Maju Jaya Palembang.
- c. PT. Yudha Sarana Utama Palembang.

2. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam membahas permasalahan di skripsi ini, terdiri dari :

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh dari pihak-pihak yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas. Dalam hal ini adalah Dinas Tenaga Kerja Palembang, PT. Maju Jaya dan PT. Yudha Sarana Utama.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari bahan-bahan hukum yang ada mencakup perundang-undangan yang menyangkut permasalahan, dokumen-dokumen resmi dan buku-buku.

3. Penentuan Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang, PT. Maju Jaya dan PT. Yudha Sarana Utama. Untuk Dinas Tenaga Kerja Kota

Palembang yang ditunjuk adalah Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Ka.Si. PPHI) dan Staf Perselisihan Hubungan Industrial. Untuk PT. Maju Jaya dan PT. Yudha Sarana Utama yang ditunjuk adalah Direktur Perusahaan.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan melalui :

a. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Yaitu penelitian dengan cara mempelajari literatur-literatur dan peraturan perundang-undangan yang relevan dengan permasalahan yang penulis bahas.

b. Wawancara (Interview)

Merupakan metode pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung ke objek penelitian. Wawancara yang dilakukan adalah wawancara yang tidak terpimpin atau wawancara yang tidak berstruktur.

5. Analisis Data

Data yang telah diperoleh dianalisis secara kualitatif yang mana data-data dari penelitian kepustakaan maupun dari wawancara disesuaikan dengan diperjelas berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga dapat diambil suatu kesimpulan yang menjawab permasalahan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Buku-buku

- Atje, *Kesepakatan Kerja Bersama Sebagai Sarana Untuk Mewujudkan Keadilan Sosial Dalam Rangka Hubungan Industrial Pancasila*, FH UNPAD, Bandung, 1998
- Awaloedin Djamin, *Hubungan Perburuhan Dalam Memasuki Era Industrialisasi, Hak Mogok Dan Loc-out Di Perusahaan*, Perhimpunan Ilmu Study Hubungan Industrial, Jakarta, Cet II, 1992
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Tenaga Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 1994
- , *Kedudukan Kesepakatan Kerja Bersama Dalam Hubungan Industrial Pancasila*, P.T. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995
- G. Kartasapoetra, R. Kartasapoetra, A.G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1988
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jambatan, Jakarta, 1970
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2003
- , *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2004
- Pyaman J. Simanjuntak, *Masalah Hubungan Industrial Dan Pembinaan Sumber Daya Manusia Di Indonesia*, Jakarta, Cetakan II, 1992
- R. Goenawan Oetomo, *Pengantar Hukum Perburuhan Dan Hukum Perburuhan Indonesia*, Grahadhika Press, Jakarta, 2004
- Sendjum W. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1990
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 1998
- Syarifuddin Pettanase, *Hukum Acara Pidana*, Universitas Sriwijaya, Palembang, 2000
- Y.W. Sinindhia dan Nanik Widayanti, *Masalah Pemutusan Hubungan Kerja Dan Pemogokan*, Bina Aksara, Bandung, Jakarta, Cetakan I, 1998

Peraturan Perundang-undangan

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian Di Perusahaan

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : SE. 13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Internet

[Http://WWW.Hukum on-line.com/articles/0134/18.html](http://WWW.Hukum on-line.com/articles/0134/18.html). Hubungan Kerja Dan Pemutusan Hubungan Kerja, diakses 10 Oktober 2006

[Http://WWW.Pemantau Peradilan.com/articles/0215/49.html](http://WWW.Pemantau Peradilan.com/articles/0215/49.html). Peran Negara Dalam Hubungan Perburuhan, diakses 10 Oktober 2006

Estananto, 20 Desember 2006, Bangkit Dari Kehinaan, Harian Pikiran Rakyat (On-line), dalam [http:// WWW.Google.com/articles/0301/65.html](http://WWW.Google.com/articles/0301/65.html)., diakses 10 Oktober 2006

[Http://WWW.Hukum on-line.com/articles/0142/13.html](http://WWW.Hukum on-line.com/articles/0142/13.html), Perselisihan Perburuhan Di Indonesia, diakses 10 Oktober 2006