

**ASPEK PIDANA TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
DIDALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003**



SKRIPSI

Oleh

KIAGUS MUHAMMAD AJIR

02023100217

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

PALEMBANG

2007

3
345
Aji
2007

L. 4792/4795-PCy.

ASPEK PIDANA TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
DIDALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003



SKRIPSI

Oleh

KIAGUS MUHAMMAD AJIR

02023100217

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

PALEMBANG

2007

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : KIAGUS MUHAMMAD AJIR
NIM : 02023100217
PROGRAM STUDI : ILMU HUKUM
PROGRAM KEKHUSUSAN : STUDI HUKUM DAN
PERADILAN PIDANA
JUDUL SKRIPSI :

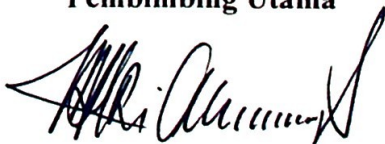
**ASPEK PIDANA TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
DIDALAM UNDANG-UNDANG NOMOR.13 TAHUN 2003**



Palembang, Mei 2007

Menyetujui,

Pembimbing Utama



Malkian Elvani, S.H., M.Hum

NIP. 131 470 620

Pembimbing Pembantu



Zulkarnain Ibrahim, S.H., M.Hum

NIP. 131 639 379

Telah diuji dan lulus pada :

Hari : Selasa

Tanggal : 22 Mei 2007

Nama : Kiagus Muhammad Ajir

Nim : 02023100217

Program Kekhususan : Studi Hukum dan Hukum Pidana

TIM PENGUJI

1. Ketua : M. Fikri Salman, S.H.



2. Sekeretaris : Ruben Achmad, S.H.,M.H



3. Anggota : Ahmaturrahman, S.H



Malkian Elvani, S.H., M.Hum.



Palembang, 22 Mei 2007

Mengetahui

Dekan,



H.M. RASYID ARIMAN, S.H., M.H

NIP. 130 604 256

MOTTO :

” Persiapan melakukan sesuatu awal yang baik dari kegagalan, tidak melakukan apa-apa berarti gagal”

”Kerjakanlah apa yang kamu bisa, sesuai dengan kemampuan yang kamu miliki”

Kupersembahkan kepada :

Mama dan Papa tercinta

Kakak dan adik tersayang

Serta seluruh keluarga tercinta

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah S.W.T., yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul “ ASPEK PIDANA TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DIDALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 “ .

Skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam mengikuti ujian meraih gelar Sarjana hukum pada Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini banyak mendapat bimbingan dari bapak dan ibu dosen serta pihak-pihak lain yang secara langsung maupun tidak telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis memohon maaf sebesar-besarnya apabila dalam penulisan skripsi ini banyak terdapat kekurangan-kekurangan ataupun kesalahan-kesalahan, hal ini tidak terlepas dari penulis sebagai manusia biasa.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Yth. Bapak H.M. Rasyid Ariman, S.H.,MH., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
2. Yth. Bapak Malkian Elvani, S.H., M.Hum., selaku Ketua Bagian Hukum Pidana sekaligus sebagai Pembimbing Utama;
3. Yth. Ibu Nashriana, S.H.,M.Hum., selaku Sekretaris Bidang Studi Hukum dan Peradilan Pidana;
4. Yth Bapak Zulkarnain Ibrahim, S.H.,M.Hum., selaku Dosen Pembimbing Pembantu;
5. Yth Bapak Rd. Mohd Ikhsan , S.H., selaku Dosen Pembimbing Akademik;
6. Yth Bapak H.Achmad Romsan, S.H.,M.H.,LL.M.

7. Yth Bapak Djisman. S.H. Selaku Hakim Ad Hoc dari pihak Apindo (Asosiasi perusahaan Indonesia)
8. Yth Bapak Hermawan.S.H. Selaku Hakim dari Pihak Serikat Pekerja.
9. Yth Bapak Suratman, selaku Ketua (ruang baca) perpustakaan Fakultas Hukum Sore
10. Yth Bapak-bapak dan Ibu-ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang telah memberikan Ilmu pengetahuan kepada penulis selama mengikuti kuliah;
11. Sahabat-sahabat terbaikku : Deli, Abdul Hasan, Tri, Charles, Arif, Hendro, Heldi, Rian, Didi, serta keluarga besar Fakultas Hukum Angkatan 2002 yang tidak dapat disebutkan satu persatu;
13. Dan semua pihak yang membantu penyelesaian skripsi ini.

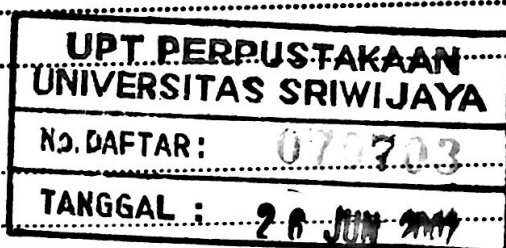
Akhirnya, semoga Allah S.W.T. selalu memberikan karunianya kepada kita semua dan diharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita.

Palembang, Mei 2007

Penulis.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A.Latar belakang	1
B.Permasalahan	8
C.Ruang lingkup	9
D.Tujuan Penelitian	9
E.Manfaat penelitian	10
F.Metode Penelitian	10
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	12
A.Pengertian dan Asas- Asas Pemutusan Hubungan Kerja	12
1.1 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja	12
1.2 Asas –Asas Pemutusan Hubungan Kerja	15
B.Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja	17
a. Larangan Pemutusan Hubungan kerja	17
b. Jenis dan Alasan Pemutusan Hubungan Kerja	19
1. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pihak Pengusaha;	20
2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pihak Pekerja ;	20
3. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Demi Hukum;	22
4. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan	23
C.Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	26



D.Aspek Hukum Pidana Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja	31
1. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha	32
2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja	33

**BAB III . ASPEK PIDANA TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
DI DALAM UNDANG - UNDANG NO 13 TAHUN 2003.....34**

A.Tindak pidana sebagai Dasar Pemutusan Hubungan Kerja.	34
B.Proses Pemutusan Hubungan Kerja yang melakukan Tindak Pidana	38
C.Hak-Hak Pekerja setelah adanya Pemutusan Hubungan Kerja Atas suatu Perbuatan Pidana	45

BAB IV . PENUTUP

A.Kesimpulan	53
B.Saran	56

DAFTAR PUSTAKA.....	60
----------------------------	-----------

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemutusan hubungan kerja apapun alasan atau penyebabnya bagi para pekerja berarti permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup kaum pekerja seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Tetapi dalam prakteknya menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja yang timbul tidak dapat dicegah seluruhnya

Pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan baik oleh pengusaha maupun oleh pekerja dengan berbagai alasan. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha terhadap pekerja dengan alasan pekerja telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut: melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan. Kesalahan berat dimaksud harus didukung dengan bukti sebagai berikut :

- a. Pekerja tertangkap tangan;
- b. ada pengakuan dari pekerja yang bersangkutan; atau
- c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi ¹

¹ Lalu Husni, *Hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali pers, Jakarta, 2005, hal 175.

Jika pekerja yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan berat dapat memperoleh uang penggantian hak dan uang pisah sebagaimana diatur dalam Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Apabila pekerja tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud Pasal 159 ayat (1), pekerja yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pekerja berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha, karena pada prinsipnya pekerja tidak boleh dipaksakan untuk terus menerus bekerja bilamana ia sendiri tidak mengkehendakinya. Dengan demikian pemutusan hubungan kerja oleh pekerja ini yang aktif untuk meminta diputuskan hubungan kerjanya adalah dari pekerja itu sendiri. Pekerja dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut; menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja, tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih.²

Pada prakteknya pemutusan hubungan kerja selalu dilakukan oleh pengusaha. Apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha, harus mengikuti prosedur ketentuan Ketenagakerjaan yang berlaku. Apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pekerja secara sukarela dengan cara mengundurkan diri, tidak memerlukan proses hukum sepanjang pemutusan hubungan kerja itu dilakukan oleh pekerja atas kehendak bebas tanpa adanya tuntutan apapun, karena

² *Ibid.*, hlm.179

memang tidak terdapat larangan atau pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja dengan pengunduran diri, sepanjang pemutusan hubungan kerja itu diinginkan oleh pekerja atas kehendak bebasnya sendiri seperti pada waktu membuat perikatan perjanjian kerja dalam memulai hubungan kerjanya.³

Agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja secara sewenang-wenang oleh pengusaha terhadap pekerja, maka pemerintah bersama lembaga legislatif dalam hal Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) telah membuat Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang diundangkan tanggal 25 maret 2003, di Jakarta oleh Presiden Republik Indonesia Megawati Soekarnoputri dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

Dengan berlakunya Undang –Undang No.13 Tahun 2003 yang telah dimuat dalam tambahan Lembaga Negara Nomor 4279, dimana beberapa pasal sangat memberikan perlindungan terhadap pekerja apabila terjadi pemutusan hubungan kerja .misalnya perlindungan–perlindungan tentang pemutusan hubungan kerja dimaksud adalah :

1. Ruang lingkup perlindungan pemutusan hubungan kerja tidak hanya pada perusahaan swasta tetapi juga pada perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD).

³ Mohd. Syaufii Syamsuddin Wiludjeng Saparjati, *Pengaturan Pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta, Badan Usaha Milik Negara, Parusahaan Pelayanan Swasta, dan Lembaga – Lembaga tertentu*. Jakarta, 2000, hlm 1.

2. Mewajibkan adanya perundingan terlebih dahulu apabila akan terjadi pemutusan hubungan kerja.
3. Setiap pemutusan hubungan kerja harus mendapatkan penetapan oleh Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial.
4. Adanya larangan –larangan pemutusan hubungan kerja yang sangat prinsipil.
5. Hal-hal lain yang berkaitan dengan kewajiban pengusaha baik yang berkaitan dengan pesangon, uang penggantian hak, uang penghargaan masa kerja dan beberapa kriteria kesalahan berat.

Kesemua hal tersebut diatas diatur mulai dari Pasal 150 sampai dengan Pasal 172, Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sesuai dengan Ketentuan Hukum Pidana, melalui Pengadilan Negeri, berupaya untuk membuktikan suatu tindak pidana yang terjadi dalam hubungan kerja . Setelah terbukti dan dikenakan sanksi, pembuktian tersebut dapat digunakan sebagai dasar untuk menjatuhkan sanksi menurut Hukum Pidana Khusus (Hukum Ketenagakerjaan). Contoh seorang pekerja diduga melakukan pencurian dengan kekerasan diperusahaan. Atas dugaan itu pihak pengusaha membuat pengaduan kepada polisi dan selanjutnya dalam hakim menyatakan perbuatan pekerja terbukti dengan sah dan meyakinkan, sehingga pekerja dihukum selama 6 (enam) tahun penjara.

Dengan dasar terbuktinya tindak pidana tersebut, maka pengusaha dapat mengenakan sanksi pemutusan hubungan kerja sesuai dengan Undang-Undang

Ketenagakerjaan, dalam hal ini pasal 158 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003, yaitu pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat .

Pada prakteknya, pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja maupun pengusaha). Hal ini 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 dari kedua belah pihak, bagi pekerja yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha. karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, financial sebab:

- a. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi pekerja telah kehilangan mata pencaharian.
- b. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya (keluar masuk perusahaan, disamping biaya-biaya lain seperti pembuatan surat-surat untuk keperluan lamaran dan fotokopy surat - surat untuk keperluan lamaran dan fotokopy surat-surat lainnya).

- c. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat yang baru sebagai penggantinya.⁴

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya pemutusan hubungan kerja itu khususnya bagi pekerja dan keluarganya, Prof. Iman Soepomo mengemukakan bahwa:⁵

“Pemutusan hubungan kerja bagi pekerja merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya”

Adanya aspek hukum pidana dalam hubungan kerja ternyata sangat efektif oleh kalangan perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Dalam konteks perbuatan pidana yang dilakukan oleh pekerja seperti kasus pencurian, pengelapan, perkelahian. Secara yuridis formal dapat dilihat dan berbagai aspek selain berlaku seperti yang diatur dalam pidana umum (kitab undang-undang hukum Pidana) juga berlaku pidana tertentu dalam hal ini peraturan perundangan yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan.

Memperhatikan ketentuan hukum seperti dimaksud diatas, nampak ada dua hukum yang berlaku, yaitu hukum pidana umum (*lex Generalis*) dan hukum pidana Khusus (*lex Spesialis*). Pada Pengadilan Hubungan Industrial Palembang apabila terjadi perbuatan pidana dan juga didalamnya terjadi pelanggaran hukum

⁴ Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan*, DSS Publishing, Jakarta, 2005, Hal 29.

⁵ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Cet, Djambatan, Hlm 115-116.

ketenagakerjaan maka hukum pidana umum berlaku untuk perbuatan-perbuatan pidana yang tidak diatur dalam perundangan ketenagakerjaan, sedangkan hukum pidana khusus hanya berlaku untuk perbuatan hukum ketenagakerjaan, disini apakah aspek hukum pidana salah satu dasar dari pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja bagi pekerja, atau sebaliknya.

Pemutusan hubungan kerja yang berhubungan dengan ketentuan pidana seperti terjadi pada kasus PT.Nanwa Inti Indonesia di Palembang dimana seorang pekerja yang bernama Mery Yusnaeni yang melakukan tindak pidana penggelapan uang dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 disebut dengan kesalahan berat dimana perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan menggunakan jalur hukum pidana yaitu dengan memberikan sanksi kepada pekerja sesuai dengan ketentuan pidana. Dalam proses Bipartit, Konsiliasi, Arbitrase, Mediasi dan melalui pengadilan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha tidak menghasilkan suatu kesepakatan tentang hak-hak pekerja, maka pengusaha melaporkan tindak pidana tersebut ke Pengadilan Negeri setempat untuk diproses sesuai ketentuan pidana yang berlaku agar diberikan sanksi penjara atau kurungan.

Adanya Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah merupakan perwujudan dari Pengadilan Hubungan Industrial yang sebenarnya. Lembaga Pengadilan perburuhan yang dahulu diatur oleh Undang-Undang No.22 Tahun 1957 Tentang Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang No 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. Kedua lembaga Panitia Penyelesaiaan Perselisihan Perburuhan

Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Pusat (P4P) dicabut dengan berlakunya Undang–Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pemutusan hubungan kerja terdapat teori Hukum Ketenagakerjaan dikenal 4 (empat) jenis Pemutusan hubungan kerja yaitu:⁶

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 .

Kasus PT Nanwa Inti Indonesia di periksa berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No.22 Tahun 1957 tentang Perselisihan Perburuhan, dan Undang-Undang No.12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja. Pada intinya bahwa PT Nanwa Inti Indonesia dipermasalahkan menerbitkan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja dan memberikan kewajiban lainnya akibat Pemutusan Hubungan Kerja.

Dengan demikian upaya–upaya dalam Hukum Ketenagakerjaan penulis telah mengadakan penelitian wawancara dengan pihak perusahaan PT Nanwa Inti Indonesia sekaligus mempelajari dan menganalisa berkas-berkas yang ada.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk mencoba membahas dan meneliti serta menjelaskan kedalam bentuk skripsi yang berjudul

⁶ Farid Mu'azd, *Pengadilan hubungan industrial Dan Alternatif Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial*, Ind Hill-Co, 2005, Hlm 9.

“ASPEK PIDANA TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DIDALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003“

B. Permasalahan

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka permasalahan yang akan di bahas dalam skripsi adalah :

1. Tindak Pidana apasaja yang dapat menjadikan dasar pemutusan hubungan kerja ?
2. Bagaimana proses pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang melakukan tindakan pidana ?
3. Apakah hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena melakukan suatu tindak pidana ?

C. Ruang Lingkup

Dalam penelitian ini akan dikaji dari sudut Undang–Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, Hukum Pidana saja, dan tidak akan dikaji dari sudut lain

D . Tujuan Penelitian

Tujuan Penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui semua tindak pidana dapat menjadi dasar Pemutusan hubungan kerja;
2. Untuk mengetahui proses pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang melakukan tindak pidana;
3. Mengetahui hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena melakukan suatu tindak pidana.

E. Manfaat penelitian

Manfaat diadakan penelitian ini adalah :

1. secara teoritis, adalah untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan serta menambah pengetahuan penulis dibidang pemutusan hubungan kerja
2. Secara praktis, agar pelaksanaan ketentuan hukum dapat diterapkan oleh para pihak yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja

F. Metode Penelitian

1. Tipe Penelitian

- a. Dalam Tulisan ini penulis menggunakan tipe penelitian hukum deskriptif analisis kualitatif dengan metode pendekatan yuridis normatif, maksudnya adalah penelitian yang menjajaki perundang-undangan yang ada.

2 Bahan penelitian .

Dalam penelitian ini mempergunakan data sekunder melalui studi pustaka dan dokumen .

Pengumpulan data dilakukan melalui bahan hukum primer, sekunder dan tertier .

Bahan hukum Primer: adalah bahan diperoleh dari perundang-undangan, dan Peraturan Menteri yang ada. Pada garis besar berupa : Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep – 15A/Men/1994.

Bahan hukum sekunder: berdasarkan asas-asas hukum, teori-teori hukum, dan pendapat para sarjana (doktrin)

Bahan hukum tertier: yaitu berdasarkan literatur

3. Analisis Data.

Dari data-data yang didapat baik data sekunder maupun data primer di analisa secara deskriptif kualitatif yaitu dengan menguraikan data yang dihimpun dan dihubungkan secara sistematis untuk menarik kesimpulan guna menjawab permasalahan dalam skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Bambang Sunggono, 2005, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada Indonesia, Jakarta.
- D.Danny H. Simanjuntak, 2007, *PHK & Pesangon Karyawan*, Penerbit Pustaka Yustisia, Yogyakarta.
- Farid Mu"azd, 2005, *Pengadilan Hubungan Industrial dan Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di luar pengadilan*, Ind Hill-Co, Jakarta.
- Iman Soepomo, 1999, *hukum Ketenagakerjaa* , Penerbit Djambatan, Jakarta.
- Lalu Husni, 2005, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Lalu Husni, 2004, *Penyelesaian hubungan Industrial Melalui Pengadilan & di luar pengadilan*, PT Raja Grafindo persada, Jakarta.
- Mohd. Syaufii Syamsuddin Wiludjeng Saparjati, 2000, *Pengaturan Pemutusan Hubungan kerja di Perusahaan Swadta, Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Pelayanan Swasta, dan lembaga-lembaga tertentu*, Jakarta.
- Nina Insani K.Permana, 2006, *merancang PHK yang menguntungkan semua pihak*, Penerbit PPM, Jakarta.
- Sehat Damanik , 2004, *Hukum Acara Perburuhan*, DSS Publising, Jakarta.
- Sendjun H Manulang, 1995, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rineka Cipta .
- Zaeni Asyhadie, 2002, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Perundang –Undangan

R.Sugandhi, *KUHP dan Penjasannya Usaha Nasional*, Surabaya

UU No. 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39)

UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 4356)