

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG DIPERHENTIKAN
TIDAK BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004
TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL.**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum pada Bagian Studi Hukum Keperdataan
Fakultas Hukum UNSRI**

Oleh

MARISA MAHARINI

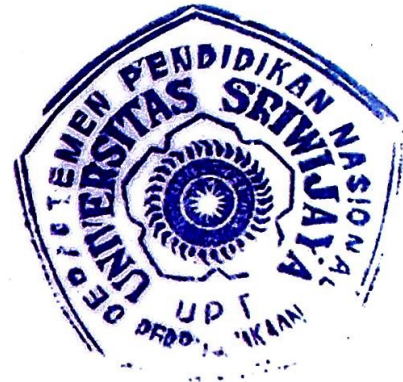
02053100114

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

2010

S
345.077 of
Mahr
P
e -100 G13
2010

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG DIBERHENTIKAN
TIDAK BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004
TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum pada Bagian Studi Hukum Keperdataan
Fakultas Hukum UNSRI**

Oleh

MARISA MAHARINI

02053100114

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

2010

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM**

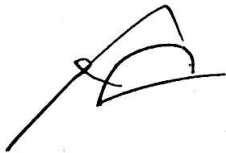
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Marisa Maharini
NIM : 02053100114
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Keperdataan
Program Kekhususan : Studi Hukum dan Bisnis
Judul Skripsi : **Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Diberhentikan Tidak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Indralaya, Januari 2010

Mengetahui/Menyetujui

Dosen Pembimbing Utama



H. Zulkarnain Ibrahim, S.H.,M.Hum
NIP. 131639379000000000

Dosen Pembimbing Pembantu



Hj. Yunial Laily Mutiari, S.H.,M.Hum
NIP. 195806081985112001

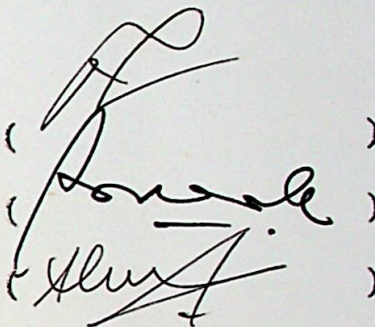
Telah diujikan dan lulus pada :

Hari : Senin

Tanggal : 08 Februari 2010

TIM PENGUJI

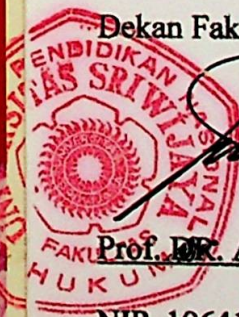
1. Ketua : H. Zulkarnain Ibrahim, S.H., M.Hum (
2. Sekretaris : Rosmala Polani, S.H., M.H. (
3. Anggota : Abdullah Tulip, S.H., M. Hum (



Indralaya, 08 Februari 2010

Menyetujui,

Dekan Fakultas Hukum



Prof. DR. Amzulian Rifai, S.H., LL.M., Ph.D

NIP. 196412021990031003



MOTTO :

"Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri"

(QS. Ar-Ara'd (13) : 11)

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

- * *Kedua Orangtuaku Tercinta*
- * *Adik-adikku Tersayang*
- * *Seluruh keluargaku*
- * *Sahabat-sahabatku*
- * *Almamaterku*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT dan junjungann-Nya Nabi Muhammad SAW, karena atas berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **"Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Diberhentikan Tidak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial"** sebagai salah satu syarat untuk mengikuti ujian komprehensif guna mencapai gelar Sarjana Hukum di Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna sebagaimana seharusnya penulisan karya ilmiah lainnya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun agar dapat dipergunakan nantinya. Penulis berharap agar skripsi ini dapat dipergunakan dan bermanfaat bagi pihak-pihak yang memerlukannya.

Indralaya, Januari 2010

MARISA MAHARINI

UCAPAN TERIMA KASIH

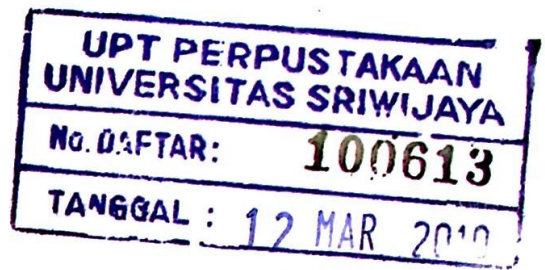
Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Amzulian Rifai, S.H., LL.M., Ph.D selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
2. Ibu Sri Turatmiah, S.H., M.Hum selaku Pembantu Dekan I Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
3. Ibu Arfiana Novera, S.H., M.Hum selaku Pembantu Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
4. Bapak Ahmaturrahman, S.H. selaku Pembantu Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
5. Ibu Yunial Laily Mutiari, S.H., M.Hum selaku Pembimbing Akademik sekaligus Pembimbing Pembantu skripsi yang telah banyak membantu penulis selama pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
6. Bapak H. Zulkarnain Ibrahim, S.H., M.Hum selaku Pembimbing Utama skripsi yang telah banyak membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Bapak Amrullah Arpan, S.H., S.U. selaku Ketua Jurusan Studi Hukum dan Bisnis;

8. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmunya dan bimbingannya kepada penulis;
9. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis selama menjalani perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
10. Bapak Eddy W. Tulangow selaku Ketua dari Konferensi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Palembang yang telah mengizinkan penulis dalam melakukan penelitian di SPSI Palembang;
11. Bapak Drs. Rohi Semanggun, MS selaku Sekertaris dari Konferensi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Palembang yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian di SPSI Palembang serta meluangkan waktunya untuk menjawab pertanyaan yang diajukan penulis;
12. Seluruh staf dan karyawan Konferensi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Palembang yang telah membantu dan mempermudah penulis dalam melakukan penelitian di SPSI Palembang;
13. Bapak Djisman, S..H. selaku Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial Palembang yang telah banyak membantu penulis dalam melakukan penelitian serta meluangkan waktunya untuk menjawab pertanyaan yang diajukan penulis;
14. Seluruh staf dan karyawan Pengadilan Hubungan Industrial Palembang yang telah membantu dan mempermudah penulis dalam melakukan penelitian di Pengadilan Hubungan Industrial Palembang;

15. Bapak dan Ibuku yang selama ini selalu memberikan dukungan dan semangat serta mendoakan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas semuanya.
16. Bunda, Acik, Ci' mis, Pak le, Tante Nina, Nenek, Nyai, Kak Efran serta seluruh keluargaku yang selama ini selalu memberikan semangat serta mendoakanku;
17. Adik-adikku Umar, Evhy, Emi, Ali, Ria, Dek Nia, Ema, Adi, dan Adek Ftri yang setiap saat menjadi penyemangat penulis dalam menyelesaikan skripsi ini serta sumber inspirasi dalam hidupku;
18. Ibu Intan, S. Sos dan Bapak Asnawi, S. Ip yang telah banyak memberikan bantuan dalam penulisan skripsi ini;
19. Bapak Abdul Halim, S.H.,M.H. yang telah membantu, membimbing serta memberikan semangat kepada ica dalam menyelesaikan skripsi ini;
20. Sahabat-sahabat terbaikku di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya Andes Novytaskary, Irma Rezania, Desti Nurpuri, Esra Sitorus, Rahmattullah, Dovi Eka, Restina Aprilianti, Iwan Heryadi. Terima kasih telah menjadi sahabat yang baik, selalu ada di setiap suka dan duka, yang juga selalu membantu ica., dan atas kebersamaannya selama ini;
21. Leni Aprilia yang selalu membantu dan memberikan semangat;
22. Ayuk Dewi, Kak Kausar, Adek Zuhdi, Ayuk Rida, Abhie, Fauzan, Tika, dan Yudi (Teknik Elektro '05) Terima kasih atas semangat dan dukungannya selama ini;

23. Semua teman-teman seperjuangan angkatan 2005 dan teman-teman pada program kekhususan studi hukum dan bisnis;
24. Semua teman-teman PLKH Kelas A Tahun 2009, terima kasih atas kebersamaannya dan kekompakannya selama ini, OBSCUUR LIBEL.....YES
!!!!!!
25. Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	iii
MOTTO DAN HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
HALAMAN UCAPAN TERIMA KASIH	vi
DAFTAR ISI	x

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Permasalahan.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Ruang Lingkup Penelitian	9
F. Metode Penelitian	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Hubungan Kerja.....	13
1. Pengertian Hubungan Kerja.....	13

2. Pihak-pihak Dalam Hubungan Kerja	14
3. Perjanjian Kerja.....	17
4. Hubungan Industrial.....	24
5. Hak dan Kewajiban Para Pekerja dan Pengusaha	27
6. Pengertian Outsourcing	29
B. Tinjauan Umum Tentang Perselisihan Hubungan Industrial Perburuhan...	
.....	41
1. Pengertian Perselisihan Perburuhan.....	42
2. Jenis Perselisihan Perburuhan	43
3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan	44
4. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan ...	65
C. Tinjauan Umum Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	77
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	77
2. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja.....	79
3. Hak-hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja	82

BAB III PEMBAHASAN

A. Penyebab Pengusaha dan Pekerja Tidak Menyelesaikan Perselisihan	
Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004	84
B. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Diberhentikan Tidak	
Berdasarkan Undang-Undang NomoR 2 Tahun 2004	91

- C. Upaya Damai Antara Pengusaha Dengan Buruh Melalui Non Litigasi Lebih Menyelesaikan Perselisihan Bila Dibandingkan dengan Upaya Litigasi.... 96

BAB IV PENUTUP

- A. Kesimpulan 102
- B. Saran..... 103

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu program pembangunan nasional yang selalu mendapat perhatian adalah pembangunan di bidang ketenagakerjaan, hal ini sesuai dengan ketentuan dalam pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 yang menyatakan “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Tetapi pada kenyataannya, apa yang tercantum dalam pasal 27 ayat (2) UUD 1945 belum dapat dilaksanakan sepenuhnya, karena hingga saat ini masih banyak warga Negara Indonesia yang belum mendapat pekerjaan yang layak. Hal ini disebabkan karena terbatasnya lapangan kerja dan rendahnya kualitas tenaga kerja. Jumlah penduduk Indonesia yang besar sebenarnya merupakan salah satu asset bangsa dan sumber yang berpotensi di bidang ketenagakerjaan, namun karena sebagian besar penduduk Indonesia belum mendapatkan pendidikan yang memadai maka hal ini berakibat rendahnya kualitas tenaga kerja. Penjabaran dari UUD 1945 ini juga telah dituangkan ke dalam Perundang-undangan Ketenagakerjaan, yaitu Undang-undang No.13 Tahun 2003 yang mengatur perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja, antara lain berupa :

1. Perlindungan atas hak pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha
2. Perlindungan keselamatan kerja dan kesehatan kerja

3. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat.
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.
5. Perlindungan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Mengatasi masalah dalam bidang ketenagakerjaan dan agar program pembangunan ketenagakerjaan dapat tercapai, maka pemerintah telah mengambil berbagai langkah dan kebijaksanaan yang ditujukan untuk meningkatkan dan memperluas lapangan kerja, meningkatkan produktivitas tenaga kerja melalui latihan kerja serta mengembangkan Hubungan Industrial Pancasila.

Hubungan Industrial Pancasila adalah hubungan yang didasarkan pada kelima sila Pancasila yang menjadi falsafah bangsa Indonesia, yaitu Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang adil dan beradab, Persatuan Indonesia, Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan /perwakilan dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.¹

Upaya lain yang dilakukan oleh pemerintah berkaitan dengan bidang ketenagakerjaan, yaitu dengan cara menyempurnakan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Penyempurnaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang terakhir dilakukan oleh pemerintah saat ini adalah mengundang Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tanggal 25 Maret 2003 yang selanjutnya disebut Undang-undang No.13 Tahun 2003.

¹ Payaman Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial*, Pustaka Sinar Harapan Jakarta, 2003, hlm. 12.

Hal ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang ada dianggap sudah tidak sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan ketenagakerjaan di Indonesia. Namun demikian, berdasarkan pasal 191 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketentuan Peralihan, “Semua peraturan pelaksanaan yang mengatur ketenagakerjaan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan/atau belum diganti dengan peraturan yang baru berdasarkan Undang-undang ini”.

Pasal 1 Undang-undang No.13 Tahun 2003 memberikan perlindungan hukum bagi pekerja baik pada saat pekerja tersebut masih bekerja maupun setelah pekerja mengalami PHK. Perlindungan hukum bagi pekerja sangat penting yaitu untuk memberikan jaminan hak-hak dasar pekerja dan menjamin terciptanya kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun sehingga kesejahteraan pekerja dan keluarganya dapat terwujud.

Kasus-kasus ketenagakerjaan yang timbul saat ini, umumnya masih didominasi oleh masalah pengupahan dan PHK. PHK adalah langkah yang paling dihindari oleh perusahaan manapun. Tetapi bila PHK terpaksa dilakukan, perusahaan tidak boleh melupakan kewajibannya untuk membayar pesangon sesuai hak karyawan. Tentu saja, PHK harus dilaksanakan melalui prosedur yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Masalahnya, perusahaan seringkali kesulitan

menghitung jumlah kompensasi yang harus diberikan ke karyawan lantaran tidak mengetahui peraturannya.²

Pada saat masih bekerja, pekerja seringkali berpendapat bahwa pengusaha belum memberikan hak-hak pekerja secara penuh. Hal ini terlihat dari rendahnya Upah Minimum Provinsi (UMP) yang diterima pekerja sehingga pekerja mengalami kesulitan untuk memenuhi kebutuhan dasar (primer) hidupnya setiap bulan. Sebaliknya, pengusaha berpendapat bahwa perusahaan tidak mampu membayar upah lebih tinggi lagi. Pemerintah kabupaten maupun kota dalam menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) tak hanya mengacu pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL), tetapi juga ada komponen lain, seperti kemampuan perusahaan dan biaya hidup setempat.

PHK dapat dilakukan karena persoalan kesalahan pekerja PHK sesuai diatur dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 pasal 158 ayat (1) pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut : huruf (a) melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.

Jika diantara pekerja dan pengusaha tidak terdapat kesepakatan maka akan timbul masalah ketenagakerjaan. Para pihak agar mengusahakan menyelesaikan masalah ketenagakerjaan secara kekeluargaan atau musyawarah untuk mufakat.

² Tanpa Nama, *Hitunglah Pesangon Sesuai Peraturan*
<http://www.portalhr.com/majalah/edisebelumnya/kompensasi/lid1062.html>, Tanpa Tahun, Tanpa
 Halaman, <diakses pada tanggal 14 September 2009 pukul : 20.00 wib>

Namun seringkali terdapat perbedaan persepsi antara pekerja dan pengusaha mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan hubungan kerja yang akhirnya menimbulkan perselisihan hubungan industrial.

Pasal 1 Undang-undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mendefinisikan hubungan industrial sebagai perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, dimana pelaksanaan berlakunya Undang-undang No. 2 Tahun 2004 ditunda 1 (satu) tahun berdasarkan PERPU No. 1 Tahun 2005 tentang Penangguhan mulai berlakunya Undang-undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober tahun 2004, bahwa PHK atas dasar pasal 158 tersebut harus terlebih dahulu ada putusan yang *Incracht* oleh peradilan umum.

PHK yang dialami pekerja seringkali menimbulkan perselisihan PHK, Undang-undang No.2 Tahun 2004 pasal 1 ayat (4) merumuskan pengertian Perselisihan PHK sebagai perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Perselisihan PHK berdasarkan Undang-undang No.2 Tahun 2004 dimungkinkan terjadi karena tidak ada kesepakatan antara pekerja dan pengusaha.

Berdasarkan Undang-undang No.2 Tahun 2004 setiap upaya PHK oleh pengusaha dapat dilakukan di luar pengadilan (Pengadilan Hubungan Industrial). Mekanisme ini tentunya lebih cepat dan dapat memenuhi rasa keadilan para pihak karena penyelesaiannya berdasarkan musyawarah untuk mencapai mufakat. Ada 4 (empat) bentuk penyelesaian, yaitu melalui :

1. Bipartit

Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

2. Mediasi

Berdasarkan Perma No. 02/2003, pada pasal 1 butir 6 menyebutkan bahwa pengertian mediasi adalah penyelesaian sengketa melalui proses perundingan para pihak dengan dibantu oleh mediator.³

3. Konsiliasi

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

4. Arbitrase

Dalam pasal 1 butir 1 Undang-undang No.30/1999 menyebutkan bahwa pengertian arbitrase adalah cara penyelesaian suatu sengketa perdata di luar

³ Gatot Soemartono, *Arbitrase dan Mediasi Indonesia*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2006, hlm. 119

peradilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa.⁴

Jika upaya penyelesaian perselisihan yang dilakukan di luar pengadilan tidak berhasil mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial dimana dalam proses beracara berlaku hukum acara perdata.

Masalah PHK hingga saat ini selalu menjadi yang paling sering mendapat sorotan dari masyarakat. Hal ini disebabkan dari banyaknya kasus PHK yang terjadi, terutama masalah pengusaha yang memberhentikan pekerja dengan tidak mengikuti prosedur peraturan perundang-undangan yang berlaku, pekerja selalu dalam posisi yang lemah dan hukum ternyata belum dapat melindungi para pekerja secara maksimal.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis menganggap penting untuk mengangkat permasalahan tentang sarana perlindungan hukum dan kepastian hukum bagi para pekerja dengan tujuan agar setiap pekerja mendapatkan perlindungan dan kepastian hukum dari perlakuan sewenang-wenang disertai pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa mengikuti prosedur perundang-undangan yang berlaku serta tanpa memperhatikan kebutuhan pekerja. Oleh karena itu penulis menulis skripsi ini dengan judul **"Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Diberhentikan Tidak Berdasarkan Undang-undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial"**.

⁴ *Ibid*, hlm. 26

B. Permasalahan

Berdasarkan judul dan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Mengapa sebagian besar pengusaha dan pekerja tidak menyelesaikan perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang No.2 Tahun 2004 ?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja yang diberhentikan tidak berdasarkan Undang-undang No.2 Tahun 2004 ?
3. Apakah upaya damai antara pengusaha dengan buruh secara bipartit lebih menyelesaikan masalah daripada melalui Peradilan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian skripsi ini adalah :

1. Untuk menjelaskan alasan pengusaha dan pekerja tidak menyelesaikan permasalahan perselisihan hubungan industrial menurut Undang-undang No. 2 Tahun 2004.
2. Untuk menjelaskan perlindungan hukum bagi pekerja yang diberhentikan tidak berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004.
3. Untuk menjelaskan apakah upaya damai antara pengusaha dengan buruh secara bipartit lebih menyelesaikan masalah daripada melalui Peradilan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur bacaan, serta dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu huku di bidang hukum ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat mengenai perlindungan hukum bagi pekerja yang diberhentikan tidak berdasarkan Undang-undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

E. Ruang Lingkup

Sesuai dengan permasalahan yang dibahas, maka penulis membatasi ruang lingkup pada perlindungan hukum bagi pekerja yang diberhentikan tidak berdasarkan Undang-undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

F. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian yuridis sosiologis. Pendekatan yuridis digunakan untuk permasalahan dari segi hukum, sedangkan pendekatan

sosiologis digunakan untuk mengkaji permasalahan dari segi sosiologis, yang artinya dalam membahas penelitian tersebut didasarkan pada kenyataan-kenyataan yang ada di lapangan.

Penelitian ini dilakukan untuk menggambarkan suatu keadaan mengenai hukum ketenagakerjaan, khususnya tentang perlindungan hukum bagi pekerja yang diberhentikan tidak berdasarkan Undang-undang No.2 Tahun 2004 dengan tetap berlandaskan pada data sekunder dan didukung juga oleh data primer yang berkaitan dengan permasalahan yang hendak penulis bahas.

2. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer.

a. Data Primer

Data primer diperoleh melalui penelitian lapangan. Dalam penelitian ini melalui wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang dapat memberikan informasi mengenai hal-hal yang menjadi permasalahan dalam skripsi ini.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dengan melakukan studi kepustakaan. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian skripsi ini terdiri dari :

1. *Bahan hukum primer* yaitu bahan-bahan yang mengikat. Bahan hukum primer tersebut terdiri dari : Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang No.2 Tahun 2004.
2. *Bahan hukum sekunder* yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Bahan hukum primer yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah karya ilmiah, tulisan ilmiah, surat kabar, buku-buku pedoman dan internet.
3. *Bahan hukum tersier* yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, misalnya : kamus, ensiklopedia dan lain-lain.

3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan, baik data primer maupun data sekunder, maka penulis menggunakan metode :

a. Studi Lapangan

Studi lapangan ini dilakukan untuk mendapatkan data primer, dengan cara mengadakan kunjungan langsung ke lapangan dengan wawancara langsung menggunakan daftar pertanyaan kepada pihak yang berkompeten terhadap permasalahan yang dibahas.

b. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan merupakan pengumpulan data-data dari bahan-bahan pustaka yang dilakukan dengan cara menelusuri bahan-bahan hukum secara teliti terhadap

buku-buku, majalah, dan bahan-bahan ilmiah lainnya serta peraturan perundang-undangan yang berlaku yang sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas.

4. Analisis Data

Pada penulisan skripsi ini menggunakan metode analisis kualitatif yang bertujuan untuk mengerti atau memahami gejala yang diteliti. Proses analisis data dilakukan terhadap semua data yang tersedia baik dari data primer maupun data sekunder sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009
- Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta : Bumi Aksara, 1994
- Gatot Soemartono, *Arbitrase dan Mediasi Indonesia*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2006.
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 2004
- Hidayat Muharam, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, 2006
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta : Djambatan, 1990
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Djambatan, 1999
- Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung, 1999
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006
- Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Bila di PHK*, Jakarta : Visimedia, 2006

Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan – Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta,

2004

Payaman Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial*, Pustaka Sinar Harapan

Jakarta, 2003

Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta,

2009

Sri Subiandini Gultom, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, PT.Hecca Mitra Utama,

Jakarta, 2005

Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta,

2006

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase
- Putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober tahun 2004
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

ARTIKEL

- Zulkarnain Ibrahim *Praktek Outsourcing dan Perlindungan Hak-Hak Pekerja (Dalam Kajian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)*
- Mohd. Syaufii Syamsudin, *Seminar Sehari Ketenagakerjaan tentang Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Palembang : 27 Agustus 2005.

INTERNET

Agus Setia Permana, *Hubungan Industrial*, <http://www.sp-bni.or.id/content/hubungan-industrial>, 2009

Sufriadi, *Memberdayakan Peran Badan Arbitrase Syariah Nasional (BASYARNAS) dalam Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah di Luar Pengadilan*
<http://journal.uii.ac.id/index.php/JEI/article/viewFile/505/417>

<http://pakcilik.wordpress.com/penyelesaian-sengketa-perburuhan-di-dalam-di-luar-pengadilan-menurut-uu-no-2-2004>, 2009

Hitunglah Pesangon Sesuai Peraturan
<http://www.portalhr.com/majalah/edisisebelumnya/kompensasi/1id1062.html>