

**ANALISIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK**



**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum**

**Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya**

**Oleh :**

**MUHAMMAD EMIL KESUMA**

**02011381621288**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**PALEMBANG**

**2020**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : MUHAMMAD EMIL KESUMA

NIM : 02011381621288

PROGRAM KEKHUSUSAN: HUKUM PERDATA

**JUDUL SKRIPSI****ANALISIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK**

Secara Substansial telah disetujui dan dinyatakan siap diuji dipertahankan dalam  
Ujian Komprehensif

Palembang, 20

**Pembimbing Utama**

**Pembimbing Pembantu**

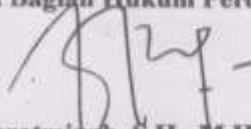


Dr. H. Zulkarnain Ibrahim, S.H., M.Hum.  
NIP. 195506161986031002



Theta Murty, S.H., M.H.  
NIP. 198203202014042001

**Ketua Bagian Hukum Perdata**



Sri Turatmisah, S.H., M.Hum.  
NIP. 196511011992032001

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS HUKUM  
PALEMBANG**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

**NAMA** : MUHAMMAD EMIL KESUMA  
**NIM** : 02011381621288  
**PROGRAM KEKHUSUSAN** : HUKUM PERDATA

**JUDUL SKRIPSI**

**ANALISIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK**

Telah Diuji dan Lulus Dalam Ujian Komprehensif Pada Tanggal 15 Januari 2020  
Dan Dinyatakan Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Hukum Pada  
Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

Palembang, 2020

Mengesahkan,

**Pembimbing Utama**

**Pembimbing Pembantu**




**Dr. H. Zulkarnain Ibrahim, S.H., M.Hum.**  
NIP. 195506161986031002

**Theta Murty, S.H., M.H.**  
NIP. 198203202014042001



**Dekan Fakultas Hukum  
Universitas Sriwijaya**

**Dr. Febrian, S.H., M.S.**  
NIP. 196201311989031001

**SURAT PERNYATAAN**

Nama Mahasiswa : Muhammad Emil Kesuma  
Nomor Induk Mahasiswa (NIM) : 02011381621288  
Tempat/ Tanggal Lahir : Palembang/ 25 November 1998  
Fakultas : Hukum  
Strata Pendidikan : S1  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah diajukan untuk memperoleh gelar di perguruan tinggi manapun tanpa mencantumkan sumbernya. Skripsi ini juga tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah dipublikasikan atau ditulis oleh siapapun tanpa mencantumkan sumbernya dalam teks.

Demikian pernyataan ini telah saya buat dengan sebenarnya. Apabila terbukti saya telah melakukan hal-hal yang bertentangan dengan pernyataan ini, saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul dikemudian hari sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Palembang, 2020



Muhammad Emil Kesuma  
02011381621288

## KATA PENGANTAR

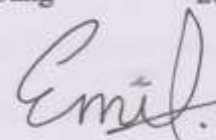
Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis panjatkan kehadiratan Allah SWT yang telah memberikan nikmat iman, sehat, kekuatan, kesempatan serta rahmat-nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan lancar. Adapun judul skripsi ini adalah **“ANALISIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK”**. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai tugas akhir dan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya. Tujuan dari pembuatan skripsi ini adalah untuk mengetahui apa akibat hukum dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak dan cara meminimalisir Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak.

Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini bukan hanya dari diri penulis saja, namun dukungan, doa, dan dukungan dari orang tua, pembimbing, sahabat, serta teman-teman sehingga pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberi dukungan dalam proses pembuatan skripsi ini hingga selesai, harapan penulis terhadap skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya

Terakhir, penulis menyadari bahwa skripsi ini belumlah sempurna, oleh karena itu bagi pembaca, diharapkan agar dapat memberikan saran, kritik serta masukan yang membangun agar skripsi ini menjadi sempurna, dan dapat bermanfaat bagi pembaca.

Palembang 2020



Muhammad Emil Kesuma  
NIM.02011381621288

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>v</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. LATAR BELAKANG.....	1
B. RUMUSAN MASALAH.....	14
C. TUJUAN PENELITIAN.....	14
D. MANFAAT PENELITIAN.....	14
E. KERANGKA TEORI.....	15
F. RUANG LINGKUP.....	25
G. METODE PENELITIAN.....	25
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
<b>A. TINJAUAN UMUM PEKERJA DAN PENGUSAHA</b>	
1. PEKERJA .....	30
2. PENGUSAHA .....	33

## **B. TINJAUAN UMUM PERJANJIAN KERJA**

1. PENGERTIAN PERJANJIAN KERJA ..... 37
2. UNSUR UNSUR PERJANJIAN KERJA ..... 39
3. JENIS-JENIS PERJANJIAN KERJA ..... 41
4. SYARAT SAHNYA PERJANJIAN KERJA ..... 43

## **C. TINJAUAN UMUM *LABOR MARKET FLEXIBILITY (LMF)* ATAU PASAR KERJA FLEKSIBEL (PKF)**

1. PENGERTIAN *LABOR MARKET FLEXIBILITY (LMF)* ATAU PASAR KERJA FLEKSIBEL (PKF) ..... 44
2. JENIS *LABOR MARKET FLEXIBILITY (LMF)* ATAU PASAR KERJA FLEKSIBEL (PKF) ..... 46

## **D. TINJAUAN UMUM TENTANG PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (PHI)**

1. PENGERTIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (PHI) .... 47
2. JENIS JENIS PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (PHI) ..... 48
3. MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (PHI) ..... 50

## **E. TINJAUAN UMUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)**

1. PENGERTIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) ..... 57
2. JENIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) ..... 59
3. KEWAJIBAN PENGUSAHA ..... 62

## **F. TINJAUAN UMUM HAKIM**

1. PENGERTIAN HAKIM DAN KEKUASAAN KEHAKIMAN ..... 65
2. JENIS JENIS PUTUSAN HAKIM ..... 66
3. ASAS ASAS PUTUSAN HAKIM ..... 68

**BAB III PEMBAHASAN**

1. AKIBAT HUKUM DARI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK DAN YANG BERTENTANGAN ATAU TIDAK BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN ..... 71
2. UPAYA PENANGGULANAN ATAU MENCEGAH AGAR DAPAT MEMINIMALISIR PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK ..... 85

**BAB IV PENUTUP**

- A. SIMPULAN ..... 95
- B. SARAN ..... 96

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN**



## ABSTRAK

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak adalah PHK yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja/ buruh tanpa melalui proses yang diatur di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, PHK ini melanggar Undang-undang Ketenagakerjaan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah akibat hukum dari PHK secara sepihak dan cara meminimalisir PHK secara sepihak. Skripsi ini menggunakan metode normatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengkaji peraturan perundang-undangan dan penelusuran terhadap data yang berhubungan melalui kajian pustaka. Hasil penelitian ini adalah akibat hukum dari PHK secara sepihak adalah dapat dibatalkan dan cara meminimalisir PHK secara sepihak adalah dari diri Pekerja/ Buruh itu sendiri, yakni dengan cara meningkatkan Profesionalitas, Pekerja/ Buruh seharusnya memiliki kemampuan/ *skill* yang dibutuhkannya dalam menjalankan kerja, dengan memiliki kemampuan mengoperasikan komputer, peralatan modern, dan penguasaan bahasa asing. Saran yang dapat diberikan adalah seharusnya pengusaha menjadi bapak rumah tangga yang baik. Pemerintah dan pengusaha mengupayakan peningkatan kemampuan pekerja/ buruh dan pengusaha mendapat bantuan modal serta pemerintah berperan aktif dalam pencegahan pemutusan hubungan kerja (PHK). Terakhir, sebaiknya diadakan pelatihan dan peningkatan pengetahuan untuk pekerja/ buruh dan pengusaha yang dilakukan berkala seperti pengetahuan hukum dan teknologi karena kedua itu merupakan bekal bagi pekerja dan pengusaha sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003.

**Kata Kunci :** *Pekerja/ buruh, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak, Pengusaha.*

Palembang,

2020

**Pembimbing Utama**



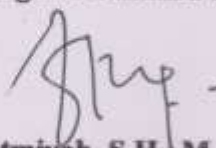
**DR. H. Zulkarnain Ibrahim, S.H., M.Hum.**  
NIP. 195506161986031002

**Pembimbing Pembantu**



**Theta Murty S.H., M.H.**  
NIP. 198203202014042001

**Ketua Bagian Hukum Perdata**



**Sri Turatmiyah, S.H., M.Hum.**  
NIP. 196511011992032001

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Negara Indonesia memiliki pertumbuhan penduduk yang tergolong tinggi, akibat dari penduduk yang tinggi mengakibatkan jumlah angkatan kerja setiap tahunnya semakin meningkat sedangkan kesempatan kerja tidak sebanding dengan laju pertumbuhannya. Hal ini mengakibatkan adanya kesenjangan antara besarnya jumlah penduduk yang membutuhkan kerja dengan lowongan kerja yang tersedia.<sup>1</sup>

Jika lowongan kerja yang tersedia banyak maka akan mewujudkan masyarakat adil dan makmur adalah salah satu tujuan Indonesia merdeka. Oleh karena itu negara mempunyai kewajiban untuk menciptakan kesejahteraan bagi rakyatnya secara adil. Salah satu instrumen perwujudan keadilan dan kesejahteraan itu adalah hukum. Melalui hukum, negara berupaya mengatur hubungan-hubungan antara orang perorang atau antara orang dengan badan hukum. Pengaturan ini dimaksudkan supaya jangan ada penzaliman dari pihak yang lebih kuat kepada pihak yang lemah, sehingga tercipta keadilan dan ketentraman di tengah-tengah masyarakat.<sup>2</sup>

Masyarakat yang esensinya merupakan manusia membutuhkan sandang, pangan dan papan untuk melanjutkan hidupnya, yang perlu ditekankan ialah untuk

---

<sup>1</sup> Sudibyo Aji N. B. dan Mario Septian A. P., 2015, "Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT X Di Kota Malang", *Jurnal Studi Manajemen*, Tahun 2015, Vol. 9, No 2, hlm. 202.

<sup>2</sup> Nikodemus Maringan, 2015, "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion* , Tahun 2015, Vol.3, No.3, hlm. 1.

mencapai itu, manusia haruslah berkerja agar keinginannya dapat terwujud, dengan berkerja manusia setidaknya dapat mendapatkan upah atau uang sehingga ia dapat memenuhi kebutuhannya.

Agar terpenuhinya kebutuhan, seseorang pasti akan berkerja, Orang yang berkerja lazimnya disebut dengan pekerja, pekerja pada umumnya berkerja pada pengusaha, pengusaha adalah orang/ badan hukum yang memiliki usaha. Salah satu hak pekerja berkerja salah satunya untuk mendapat upah, hal ini untuk memenuhi kebutuhannya dan juga keluarganya.

Negera Indonesia telah mengamanatkan melalui Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 dalam Pasal 28 D ayat (2) menyatakan “setiap orang berhak bekerja dan mendapatkan imbalan dan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja”. Oleh sebab itu UUD 1945 menyatakan dengan tegas bahwa hak atas pekerjaan merupakan salah hak asasi manusia yang tidak dapat diabaikan.<sup>3</sup>

Hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja adalah dengan perjanjian kerja, Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat (14) adalah “perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Pada dasarnya setiap orang boleh membuat perjanjian dalam hal ini sesuai dengan asas kebebasan berkontrak di dalam pasal 1338 KUH Perdata, selain itu harus memenuhi syarat sahnya perjanjian yang termuat dalam pasal 1320 KUH

---

<sup>3</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm. 6.

Perdata. Serta di dalam UU Ketenagakerjaan juga mengatur tentang perjanjian kerja yaitu dalam pasal 52 ayat (1).

Suatu perjanjian kerja mempunyai unsur-unsur: a. adanya pekerjaan (*arbeid*), b. adanya unsur dibawah perintah (*in dienst/gezag verhouding*), c. adanya upah tertentu (*loon*), d. Adanya waktu (*tidj*).<sup>4</sup>

Sebelum mulai berpekerja, pengusaha maupun pekerja membuat suatu perjanjian yaitu perjanjian kerja, hal ini untuk memulai hubungan kerja dan setelah disetujuinya perjanjian ini maka akan timbul hak dan kewajiban antara para pihak. Untuk perjanjian kerja ini bisa dibuat secara tertulis maupun secara lisan sesuai dengan kesepakatan masing-masing pihak dan masing-masing pihak memiliki hak dan kewajibannya masing-masing.

Setelah membuat perjanjian kerja maka pekerja wajib melakukan pekerjaan yang telah diperjanjikan di dalam perjanjian kerja, Orang yang berkerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah orang yang telah cukup umur atau telah masuk usia kerja, usia yang diperbolehkan oleh undang-undang antara lain usia 15 – 58 tahun. Bekerja dalam hal ini merupakan salah satu kewajiban pekerja.

Pekerjaan yang di lakukan oleh pekerja/ buruh adalah pekerjaan yang dijanjikan dalam perjanjian kerja. Pekerjaan harus dilakukan sendiri karena melakukan pekerjaan itu bersifat kepribadian artinya kerja itu melekat pada diri sendiri, sehingga apabila pekerja/ buruh meninggal dunia, hubungan kerja berakhir demi hukum. Oleh karena itu, pekerja itu tidak boleh diwakilkan atau diwariskan.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Aloysius Uwiyono, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm. 55-56.

<sup>5</sup> F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hlm. 42.

Kewajiban Pekerja lainnya adalah mentaati tata tertib yang di buat oleh perusahaan, Tata tertib ini merupakan disiplin dalam rangka melaksanakan pekerjaan di perusahaan. Peraturan tata tertib ini ditetapkan oleh pengusaha sebagai akibat kepemimpinan dari Pengusaha. Mengenai hal itu dapat disimpulkan dari apa yang dinamakan Perjanjian Kerja.<sup>6</sup>

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 20 “peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang membuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan”.

Selanjutnya kewajiban pekerja adalah Bertindak sebagai pekerja/ buruh yang baik. Kewajiban ini merupakan kewajiban timbal balik dari pengusaha yang wajib bertindak sebagai pengusaha yang baik. Dengan demikian, pekerja/buruh wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti apa yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun dalam Perjanjian Kerja Bersama. Di samping itu, pekerja/ buruh juga wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut peraturan perundang-undangan, kepatutan maupun kebiasaan.<sup>7</sup>

Selain kewajiban di atas, pekerja juga berhak atas:

1. Atas upah setelah selesai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.
2. Atas fasilitas lain, dana bantuan dan lain-lain yang harus berlaku di perusahaan.
3. Atas perlakuan yang tidak diskriminatif dari pengusaha.

---

<sup>6</sup> *Ibid*, hlm.42-43.

<sup>7</sup> *Ibid*, hlm. 43.

4. Atas perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, kematian, dan penghargaan.
5. Atas kebebasan berserikat dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.<sup>8</sup>

Selain pekerja yang memiliki hak dan kewajiban, pengusaha juga memiliki hak dan kewajiban,

Adapun Hak dari pengusaha yaitu :

1. Sepenuhnya atas hasil kerja pekerja/buruh
2. Mengatur dan menegakkan disiplin, termasuk pemberian sanksi.
3. Atas tanggungjawab pekerja/ buruh untuk kemajuan perusahaan.<sup>9</sup>

Selanjutnya, Adapun kewajiban dari pengusaha yang utama adalah membayar upah,<sup>10</sup> upah menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 30 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 bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Selain memberikan upah, pengusaha berkewajiban memberikan surat keterangan, kewajiban memberikan surat keterangan ini dapat dikatakan sebagai kewajiban tambahan dari seorang pengusaha. Surat keterangan umumnya

---

<sup>8</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm. 52.

<sup>9</sup> *Ibid.*, hlm. 53.

<sup>10</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Jakarta, Raja Grafindo, 2013, hlm. 74.

dibutuhkan oleh pekerja/buruh yang berhenti berkerja pada suatu perusahaan sebagai tanda pengalaman kerjanya.<sup>11</sup>

Kewajiban lain yang tidak kalah pentingnya dari seorang pengusaha adalah bertindak sebagai pengusaha yang baik.<sup>12</sup> Dengan kata lain pengusaha itu diibaratkan sebagai bapak rumah tangga yang harus memimpin rumah tangga, mengayomi anak-anaknya, rumah tangga disini diartikan sebagai perusahaan dan anak-anak disini diartikan pekerja dari perusahaan.<sup>13</sup>

Bila seseorang diterima sebagai karyawan pada suatu perusahaan, dengan sendirinya antara karyawan tersebut dan perusahaan tempatnya berkerja telah terjadi hubungan kerja. Dengan adanya hubungan kerja ini masing-masing pihak, yaitu karyawan dan perusahaan, telah saling terikat satu dan yang lain. Dengan adanya hubungan kerja yang menimbulkan keterkaitan satu dengan yang lain, masing-masing pihak mempunyai hak dan kewajiban terhadap yang lain. Bila setelah adanya hubungan kerja ini terjadi pemutusan hubungan kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak harus dipenuhi sesuai dengan aturan permainan yang telah disetujui bersama.<sup>14</sup>

Hubungan kerja saat ini juga dikenal dengan hubungan industrial dan saat ini umumnya dikenal beberapa perjanjian kerja sebagai berikut : Perjanjian Kerja Perorangan baik untuk pekerjaan tertentu maupun waktu tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) serta Perjanjian Kerja

---

<sup>11</sup> *Ibid*, hlm 81.

<sup>12</sup> *Ibid*, hlm 82.

<sup>13</sup> Kuliah Hukum Ketenagakerjaan oleh Zulkarnain Ibrahim, 2017

<sup>14</sup> Sri Zulhayati, 2010, "Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan", *Jurnal Pendidikan Sosiologi Dan Humaniora*, Tahun 2010, Vol . 1. No. 1, hlm. 77.

kolektif yang dibuat antara perwakilan pekerja Serikat Pekerja/ Serikat Buruh (SP/SB) dengan pengusaha atau gabungan pengusaha. Perjanjian kerja pada masa sekarang ini masih sangat diperlukan sebagai pendamping dari peraturan perundang-undangan yang berlaku karena secara umum peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan kita belum mengatur secara terperinci tentang syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak.<sup>15</sup>

Penduduk Indonesia merupakan penduduk yang dapat dikatakan menerima pendidikan secara tidak merata. Hal ini menyebabkan ketika pekerja memasuki dunia kerja, pekerja sering kali mendapatkan masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dimana pekerja yang mempunyai pendidikan rendah tidak paham akan hal itu dan pengusaha sewenang-wenang memanfaatkan hal tersebut untuk mendapatkan pekerja murah tetapi dengan eksploitasi tenaga pekerja tinggi. Pengusaha sering kali mencari-cari kesalahan pekerja untuk dijadikan suatu alasan diberlakukannya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pekerja.<sup>16</sup>

Pada dasarnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan tindakan yang sejauh mungkin harus diusahakan jangan sampai terjadi. Akan tetapi pengalaman menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja sering tidak terelakan. Pemutusan hubungan kerja adalah berhentinya individu sebagai anggota sebuah organisasi yang disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. Dalam teori manajemen Sumber Daya Manusia, pemutusan

---

<sup>15</sup> Mohammad Ilyas, S.H., 2018, "Pengambilalihan Dan Penutupan Perusahaan Yang Berdampak Pada Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". *Jurnal Ius Constituendum*, Tahun 2018, Volume 3 Nomor 1, hlm. 109.

<sup>16</sup> Sudibyo Aji N. B. dan Mario Septian A. P., *Op. Cit*, hlm. 203.



hubungan kerja dikenal dengan istilah *turnover*. *Turnover* (pemutusan hubungan kerja) karyawan memang merupakan masalah klasik yang sudah dihadapi para pengusaha sejak era revolusi industri. Kondisi lingkungan kerja yang buruk, upah yang terlalu rendah, jam kerja melewati batas serta tiadanya jaminan sosial merupakan penyebab utama timbulnya *turnover* pada waktu itu.<sup>17</sup>

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu hal yang sangat ditakuti oleh karyawan. Hal ini dikarenakan carut marutnya kondisi perekonomian yang berdampak pada banyak perusahaan yang harus gulung tikar, dan tentu saja berdampak pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh perusahaan. Kondisi inilah yang menyebabkan orang yang bekerja pada waktu itu selalu dibayangi kekhawatiran dan kecemasan, kapan giliran dirinya diberhentikan dari pekerjaan yang menjadi penopang hidup keluarganya.<sup>18</sup>

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) salah satu peristiwa yang tidak dikehendaki oleh pekerja/buruh, terutama PHK yang dilakukan oleh majikan/pengusaha yaitu PHK atas inisiatif pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan dan prosedur tertentu. Sekalipun PHK yang dilakukan atas inisiatif pengusaha telah sesuai dengan alasan, persyaratan dan prosedur sebagaimana yang telah ditentukan oleh undang-undang akan tetapi tampaknya hal itu bertentangan dengan hak konstitusional warga di bidang ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat Upaya hukum yang bisa dilakukan oleh pihak pekerja/buruh yang mengalami PHK adalah upaya administratif penyelesaiannya dapat dilakukan

---

<sup>17</sup> Mawey Z. Alfa, dkk, 2016, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Utara", *Jurnal EMBA*, Tahun 2016, Vol.4 No.1, hlm. 263.

<sup>18</sup> Nikodemuss Maringan, *Op.Cit.*, hlm. 2.

melalui upaya bipartit yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang terikat dalam hubungan kerja. Upaya penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah diselesaikan oleh para pihak yang berselisih secara musyawarah dan mufakat tanpa campur tangan pihak lain sehingga dapat dihasilkan kesepakatan yang sama-sama menguntungkan kedua belah pihak yaitu menekan biaya, tenaga dan waktu.<sup>19</sup>

Pemutusan hubungan kerja didefinisikan sebagai berhentinya hubungan kerja secara permanen antara perusahaan dengan karyawannya, sebagai perpisahan antara perusahaan dan pekerja, perpindahan tenaga kerja dari dan ke perusahaan lainnya atau berhentinya karyawan dari perusahaan yang mengupahnya dengan berbagai alasan. Terdapat dua tipe pemutusan hubungan kerja yaitu : pemutusan hubungan kerja sukarela atau yang diprakarsai karyawan (*voluntary turnover*), dan pemutusan hubungan kerja terpaksa atau yang diprakarsai oleh organisasi. Terjadinya pemutusan hubungan kerja merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan, karena perusahaan akan mengalami kerugian. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi menyebabkan perusahaan kehilangan tenaga kerja yang menyebabkan perusahaan harus merekrut tenaga kerja baru.<sup>20</sup>

Apabila pemutusan hubungna kerja (PHK) terjadi maka akan terjadi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak, suatu perusahaann dibenarkan

---

<sup>19</sup> Erni Dwita Silambi, 2014, "Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Segi Hukum (Studi Kasus PT.Medco Lestari Papua)", *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Tahun 2014, Volume V, Nomor 2, hlm. 510.

<sup>20</sup> Mawey Z, *Op.Cit.*, hlm. 263.

memberhentikan pegawai/buruh apabila sesuai dengan alasan dan prosedur yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun apabila suatu perusahaan memberhentikan pegawai/buruh secara sepihak atau tidak melakukan pemberhentian sesuai dengan prosedur maka perbuatan itu tidak dapat dibenarkan.

Permasalahan pemutusan hubungan kerja itu sangat sensitif, karena menyangkut kedua belah pihak, baik pegawai/ buruh atau perusahaan. Di Indonesia, apabila hal itu terjadi maka perusahaan harus memberikan pesangon kepada pegawai/buruh yang diberhENTIKANNYA, apabila memenuhi syarat yang ditentukan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Selain uang pesangon, perusahaan juga harus mengeluarkan surat keterangan yang menyatakan bahwa pegawai/buruh tersebut pernah berkerja di perusahaannya. Dan pasti perusahaan membutuhkan orang lain/pegawai baru untuk menggantikan pegawai/ buruh yang baru diberhENTIKANNYA, hal ini pasti membuat perusahaan mengeluarkan dana untuk perekrutan pegawai baru.

Bertitik tolak dari hal tersebut di atas untuk menciptakan rasa keadilan dari pada pekerja, Pemerintah telah membuat peraturan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan (UUK) mewujudkan Hubungan Industrial yang harmonis di lingkungan Perusahaan guna terciptanya iklim Investasi yang kondusif guna terciptanya keharmonisan antara pekerja dengan pengusaha itu sendiri.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Maria Francisca Mulyadi, 2018, "Pelanggaran Hak Normatif Yang Terjadi Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dewan Direksi", *Jurnal Problematika Hukum*, Tahun 2018, Vol 1, No 2 (1), hlm. 1.

Dalam perkembangannya, tentang permasalahan Tenaga Kerja, adalah merupakan persoalan yang sangat krusial karena menyangkut kelayakan hidup dari tenaga kerja yang dilindungi oleh Hak Asasi Manusia. Tenaga kerja bersifat umum tidak melihat tingkatan termasuk level direksi wajib mendapatkan kesejahteraan dari perusahaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.<sup>22</sup>

Perwujudan dari hubungan harmonis dalam hubungan industrial yang terjadi dalam masyarakat sangat sulit terwujud, karena tenaga kerja yang tidak sesuai dengan keinginan dari perusahaan langsung mendapatkan pemutusan hubungan kerja sepihak.<sup>23</sup> Pemutusan hubungan kerja sepihak juga karena beberapa alasan namun yang sering didengar adalah perusahaan ingin melakukan penghematan atau efisiensi.

Pemutusan Hubungan Kerja apabila terjadi bukan berarti putusnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha, namun melahirkan kewajiban kepada pengusaha untuk memberikan kewajiban seperti, uang penghargaan, surat keterangan, uang pesangon, dan kewajiban-kewajiban lain yang diatur oleh undang-undang. Namun sering kali didengar PHK yang dilakukan oleh pengusaha hanya memutus hubungan kerja tanpa memberi kewajiban yang harus diberikannya terhadap bekas pekerjanya tersebut. Ada juga kasus PHK yang dilakukan oleh pengusaha secara sepihak, dimana pekerjanya di PHK tanpa ada alasan yang jelas dan seolah-olah pekerjanya telah melakukan hal yang salah.

---

<sup>22</sup> *Ibid*, hlm. 1.

<sup>23</sup> *Ibid*, hlm. 1.

Kasus yang pernah terjadi dan telah diputus oleh Mahkamah Agung yaitu, Putusan Mahkamah Agung Nomor 501 K/Pdt.Sus-PHI/2016 dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 466 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Putusan Mahkamah Agung Nomor 501 K/Pdt.Sus-PHI/2016, yang pada tingkat pertama telah diputus oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Palembang yaitu Putusan Nomor 28/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.PLG, di dalam putusan ini ada pihak yang berperkara yaitu Penggugat yakni Defri Oktaverian, Tri Saputra, Yosep Saputra dan Darul Kodni, melawan Tergugat yakni PT. Virgo Makmur Perkasa dan PT. Bukit Asam (Persero), dimana para penggugat dalam kasus ini merasa dirinya di PHK secara sepihak oleh Pihak Tergugat, bahwa pada tanggal 18 November 2013 mereka menerima surat teguran dari Tergugat, yang berisikan skorsing (diistirahat) hingga waktu yang tidak ditentukan, pada 18 Desember 2013, mereka menerima surat Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan perjanjian kerja PKWT telah berakhir, namun mereka menolak PHK tersebut karena mereka tidak pernah menandatangani perjanjian kerja PKWT tersebut, jikalau benar maka PKWT tersebut tidak memenuhi syarat sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun peraturan lainnya, para penggugat telah mengajukan permohonan Bipartit dan Permohonan Mediasi, namun tidak mencapai kesepakatan, serta Tergugat tidak melaksanakan kewajibannya yakni membayar upah dan hak lainnya kepada Penggugat. dan putusan Majelis Hakim yang menangani perkara ini menyatakan bahwa perbuatan pihak Tergugat melakukan PHK tersebut ialah PHK yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 466 K/Pdt.Sus-PHI/2016, yang pada tingkat pertama telah diputus oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Palembang yakni Putusan Nomor 55/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Plg, di dalam putusan pihak yang berperkara yakni Rianto melawan Tergugat yakni CV. Vizta Jaya (Inul Vizta Family KTV) Palembang, dimana Rianto ini berkerja dengan perjanjian kerja PKWT sejak 21 Juni 2010 sampai dengan 31 Oktober 2014, Penggugat ini di PHK pada September 2014 tanpa adanya uang pengakhiran hubungan kerja, dengan berakhirnya kontrak kerja tersebut Penggugat meminta agar diperkerjakan kembali kepada Tergugat dan karena rasa iba dan kasihan ia diterima kembali berkerja.

Berdasarkan bukti yang ada, Penggugat habis masa PKWT nya 31 Mei 2014, namun diperkerjakan lagi sampai Oktober 2014, pada 1 Juni 2014 sampai dengan Oktober 2014, Perjnajian Kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah Perjanjian Kerja secara Lisan, Perjanjian ini menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 57 adalah Perjanjian Kerja Tidak Tertentu (PKWTT).

Pada bulan September 2014, Penggugat mengakhiri hubungan kerja tanpa penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), dengan alasan sering melakukan pelanggaran indisipliner dan tidak mematuhi peraturan perusahaan serta tata tertib kerja tanpa adanya Surat Peringatan (SP) kesatu, kedua dan ketiga secara berurut-urut kepada Penggugat.

Dengan berdasarkan kasus di atas maka saya tertarik untuk melakukan analisa terhadap pemutusan hubungan kerja yang sepihak dan mengangkatnya

sebagai judul karya tulis saya yang berjudul **“ANALISIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK ”**

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis memfokuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apa akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan yang bertentangan atau tidak berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 ?
2. Bagaimana upaya penanggulangan atau mencegah agar dapat meminimalisir pemutusan hubungan kerja secara sepihak ?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan judul skripsi di atas, penulis membuatnya bertujuan untuk :

1. Mengetahui akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang bertentangan atau tidak berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.
2. Mengetahui upaya penanggulangan atau mencegah agar dapat meminimalisir pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

## **D. MANFAAT PENELITIAN**

Penulisan skripsi ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak terkhusus pekerja/buruh serta masyarakat luas :

1. Secara Teoritis, hasil dari skripsi ini diharapkan memberi sumbangsi lebih luas terhadap ilmu hukum khususnya hukum ketenagakerjaan, lebih khususnya mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak.
2. Secara Praktis, dari hasil penulisan ini diharapkan agar penegak hukum dapat menegakan hukum seadil-adilnya kepada siapapun tanpa memandang bulu sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

## **E. KERANGKA TEORI**

Kerangka teori adalah kerangka pemikiran atau butir-butir pendapat, teori, thesis mengenai sesuatu kasus atau permasalahan (problem) yang menjadi bahan perbandingan pegangan teoritis.<sup>24</sup>

Penulis menggunakan beberapa teori dalam penulisan skripsi ini yakni :

### 1. Teori Keadilan

Menurut Plato, “Teori keadilan Plato secara riil, merumuskan dalam hukum, sebagai berikut: 1) hukum merupakan tatanan terbaik untuk menangani fenomena dunia yang penuh situasi ketidak-adilan; 2) aturan-aturan hukum harus dihimpun dalam satu kitab, supaya tidak muncul kekacauan hukum; 3) setiap UU harus didahului *preamble* tentang motif dan tujuan UU tersebut. Manfaatnya adalah agar rakyat dapat mengetahui dan memahami kegunaan mematuhi hukum itu, dan insaf bahwa tidak baik mematuhi hukum hanya karena takut dihukum. Ini berangkat dari konsep *Socrates* bahwa orang yang cukup sadar tentang hidup yang baik, akan

---

<sup>24</sup> M. Solly Lubis, *Filsafat Ilmu dan Penelitian*, CV. Mandar Maju, Bandung, 1994, hlm.80.



melaksanakan yang baik itu; dan 4) tugas hukum adalah membimbing para warga (lewat UU) pada suatu hidup yang saleh dan sempurna. Rumusan keadilan tidak mudah untuk dijabarkan dalam hal yang konkrit, karena merupakan rumusan yang abstrak”.<sup>25</sup>

Sedangkan John Rawls menilai keadilan sebagai kebajikan utama dalam institusi sosial. Prinsip keadilan itu sendiri menurut John Rawls, dapat dipahami bahwa: keadilan adalah kebajikan utama dalam institusi social, sebagaimana kebenaran dalam sistem pemikiran. Suatu teori, betapapun elegan dan ekonomisnya, harus ditolak atau direvisi jika ia tidak benar; demikian juga hukum dan institusi, tidak peduli betapapun efisien dan rapinya, harus direformasi atau dihapuskan jika tidak adil.

Menurut Rawls, “Suatu teori keadilan harus dibentuk dengan pendekatan kontrak, di mana asas-asas keadilan yang dipilih bersama benar-benar merupakan hasil kesepakatan bersama dari semua orang yang bebas, rasional, dan sederajat”. Rawls merumuskan dua prinsip keadilan distributif.<sup>26</sup>

## 2. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Fitzgerald menjelaskan Teori Perlindungan Hukum Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegritasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan tertentu dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di pihak lain. Hukum

---

<sup>25</sup> Zulkarnain Ibrahim, *Hukum Pengupahan Indonesia Berkeadilan Substantif*, Unsri Press, Palembang, 2014, hlm. 15.

<sup>26</sup> *Ibid*, hlm. 17-20.

melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan kekuasaan kepadanya secara terukur untuk bertindak dalam rangka kepentingannya yang disebut sebagai hak. Keperluan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia. Sehingga hukum memiliki otoritas tinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu dilindungi dan diatur.<sup>27</sup>

Menurut Satjipto Raharjo, Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang dirugikan dari orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.<sup>28</sup>

Menurut Phillipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan resprensif. Perlindungan Hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkandiskresi dan perlindungan yang resprensif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.<sup>29</sup>

Menurut Muchsin, Perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan kegiatan menyerasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia. Prinsip perlindungan

---

<sup>27</sup> Muhammad Syaifuddin, dkk, *Hukum Perceraian*, Sinar Grafika, Cetakan Kedua, Jakarta, 2014, hlm. 46.

<sup>28</sup> Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm. 53.

<sup>29</sup> *Ibid.*, hlm. 54.

hukum ini didasari pada pengakuan, kepastian, dan perlindungan terhadap masyarakat sesuai dengan nilai-nilai ideologi Pancasila.<sup>30</sup>

Teori perlindungan hukum ini terdiri dari 2 macam, yaitu :

#### A. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif adalah perlindungan yang diberikan oleh pemerintah/pengusa dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Kaitannya dengan permasalahan yang dibahas dengan tulisan ini adalah perlindungan terhadap para pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya secara sepihak.

#### B. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif adalah perlindungan akhir atau perlindungan hukum yang digunakan untuk menyelesaikan masalah. kaitanya dengan permasalahan yang dibahas dengan tulisan ini adalah untuk mendapat kepastian hukum akibat dari pemutusan hubungan kerja yang secara sepihak oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh.

### 3. Teori Negara Kesejahteraan

Pengertian kesejahteraan sedikitnya mengandung empat makna, yaitu: 1) sebagai kondisi sejahtera (*well-being*), 2) sebagai pelayanan sosial, 3) sebagai tunjangan sosial, dan 4) sebagai proses atau usaha terencana.<sup>31</sup> dalam kajian ilmu

---

<sup>30</sup> Muchsin, 2003, "Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia", Surakarta, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2003, hlm. 14.

<sup>31</sup> Edi Suharto, *Peta dan Dinamika Welfare State di beberapa Negara; Pelajaran apa yang bisa dipetik untuk membangun Indonesia*, Makalah disampaikan pada seminar "Mengkaji Ulang Relevansi Welfare State dan Terobosan melalui Desentralisasi-Otonomi di Indonesia", Institute for

negara dikenal dua model negara, yaitu negara penjaga malam (*nachtwakerstaat*) dan negara kesejahteraan (*welvarestaat*).<sup>32</sup> Model negara-negara modern sekarang yang dianut adalah *welvarestaat*.<sup>33</sup>

Sedangkan menurut Daniel Bell, konsep masyarakat post-industri lebih dapat dipahami lewat analisa dimensi atau komponen, yaitu: 1) sektor ekonomi; 2) sektor lapangan pekerjaan; 3) pemusatan pengetahuan teoritis sebagai inovasi; 4) orientasi ke masa depan yang mengendalikan teknologi dan penaksiran teknologis, dan 5) mencakup mengambil keputusan dan menciptakan teknologi intelektual baru.<sup>34</sup>

Sebagai trend negara modern, Negara selalu berpihak kepada kepentingan warga negara, Negara sebagai alat lazim dipersamakan dengan bahtera, Negara menurut Plato adalah bahtera yang menyangkut para penumpangnya ke pelabuhan kesejahteraan. Arti negara sebagai bahtera sudah terkandung dalam kata “pemerintah”. Pemerintah adalah terjemahan dari kata asing “*government*”. Kata-kata asing itu semua berasal dari kata Yunani “*kubernan*” yang berarti mengemudikan kapal. Negara dan pemerintah dapat dipersamakan dengan kapal yang dikemudikan oleh nahoda beserta awak kapalnya yang mengantarkan semua

---

Research and Empowerment (IRE) Yogyakarta dan Perkumpulan Prakarsa Jakarta, bertempat di Wisma MM. Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 25 Juli 2006.

<sup>32</sup> N.E. Algra en K. Van Duyvendijk, *Rechtsaanvang*, H.D. Tjeenk Willink, Alphen aan der Rijn; Dalam Terjemahan : J.C.T. Simorangkir, 1983, Mula Hukum, Bandung, Binacipta, hlm. 171.

<sup>33</sup> Zulkarnain Ibrahim, 2013, “Hukum Pengupaan Yang Berkeadilan Substantif (Kajian Teoritis Terhadap Teori Upah Teladan)”, *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Semarang, Tahun 2013, Jilid 42, No. 2, hlm. 294.

<sup>34</sup> Daniel Bell, *The Coming of post-Industrial Society; A Venture in Social Forcecasting*, Basic Books, New York, 1973; Dalam: Margaret M. Paloma, *Contemporary Sociological Theory*, Diterjemahkan: Tim Penerjemah Yasogama, 1984, Sosiologi kontemporer, Yogyakarta, CV. Rajawali, hlm. 384-385.

penumpang-penumpangnya menuju pelabuhan yang sejahtera. Hanya dengan memandang Negara sebagai alat, sebagai bahtera dapatlah diselami hakekat Negara yang sebenarnya. Negara adalah lembaga sosial yang diadakan manusia untuk memenuhi kebutuhan yang vital. Sebagai lembaga sosial, Negara tidak diperuntukkan memenuhi kebutuhan khusus dari segolongan orang tertentu, tetapi untuk memenuhi keperluan dari seluruh rakyat Negara itu.<sup>35</sup> Fungsi negara sudah pula menetapkan problem yang menarik perhatian sarjana-sarjana ilmu politik sejak Plato dan Aristoteles.<sup>36</sup> Pada abad ke-18 para sarjana, mengembangkan pemikiran yang bersumberkan pada filsafat tentang gagasan-gagasan bertindak yang disebut ideologi.<sup>37</sup>

Secara universal di dunia ini ada dua ideologi dalam sistem hubungan industrial, yaitu: pertama, sistem liberal atau kapitalis di negara-negara barat; dan kedua, sistem marxis di negara-negara komunis. Sedangkan hubungan ketenagakerjaan di Indoensia tidak menganut salah satu dari paham-paham itu, tetapi memilih sistem Hubungan Industrial Pancasila (HIP).<sup>38</sup>

Paham Liberal dan Marxis di atas, tidak sesuai dengan hubungan industrial di Indonesia. Pilihan kita pada sistem HIP (istilah sebelum UU No. 13 Tahun 2003) menurut Awaloedin Djamin, sebagai reaksi penolakan terhadap doktrin perburuhan

---

<sup>35</sup> F. Isywar, *Ilmu Politik*, Alumni, Bandung, 1985, hlm. 163.

<sup>36</sup> Plato menulis dalam "republic"-nya bahwa Negara timbul karena kebutuhan-kebutuhan umat manusia. Tiada manusia yang dapat memenuhi semua kebutuhannya sendiri-sendiri, sedangkan masing-masing manusia mempunyai banyak kebutuhan. Untuk memenuhi kebutuhan yang banyak dan tidak dapat dipenuhi sendiri oleh manusia secara individu, maka dibentuklah Negara. Demikianlah Aristoteles yang berpendapat bahwa negara dibentuk dan dipertahankan karena negara bertujuan menyelenggarakan hidup yang baik bagi semua warganegara. Lihat F. Isywar, *Ibid.*, hlm. 164.

<sup>37</sup> Slamet Sutrisno, *Filsafat dan Ideologi Pancasila*, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2006, hlm. 24.

<sup>38</sup> Zulkarnain Ibrahim, *Op. Cit.*, hlm. 295.

SOBSI/ PKI dan desakan negara barat yang mengajukan prinsip dan praktek perburuhan Liberal. Karena hal-hal itu, maka Kemenakertrans menyatakan hubungan perburuhan di Indonesia harus berdasarkan Pancasila, dimana antara lain buruh dan majikan harus mengutamakan kepentingan bangsa dan negara.<sup>39</sup> Jika *liberalisme* menekankan ajarannya pada *individualisme* dan *marxisme* pada materialisme dialektis, maka HIP berdasarkan pada etika Pancasila atau filsafat moral Pancasila. Filsafat kesusilaan Pancasila ini, mengajarkan baik buruk sesuai dengan dan bertolak ukur dari norma-norma Pancasila.<sup>40</sup> Norma ini menghendaki agar manusia dihargai martabatnya.<sup>41</sup>

Mahatma Ghandi, menyatakan penindasan bangsa yang lemah oleh bangsa yang kuat, dengan menggunakan mesin. Mesin merupakan alat yang dipakai oleh suatu bangsa yang satu untuk menindas bangsa lainnya. Mesin sebagai alat untuk menciptakan kesejahteraan,<sup>42</sup> menghilangkan kemiskinan dan mencapai keadilan. Keadilan menurut Ulpianus, keadilan adalah kemauan yang bersifat tetap dan terus-menerus untuk memberikan kepada setiap orang apa yang semestinya untuknya (*Iustitia est constans et perpetua voluntas ius suum tribuendi*).<sup>43</sup> Kebijakan ketenagakerjaan dalam UUK, merupakan salah satu upaya dalam kebijakan negara

---

<sup>39</sup> Awaloedin Djamin, *Op.Cit.*, hlm. 15.

<sup>40</sup> Sunoto, *Mengenal Filsafat Pancasila, Pendekatan Melalui: Etika Pancasila*, PT. Hanindita, Yogyakarta, 1985, hlm. 6 – 7.

<sup>41</sup> Zulkarnain Ibrahim, *Op. Cit.*, hlm. 296.

<sup>42</sup> Mahatma Gandhi, *All Men Are Brothers: Life and thoughts of Mahatma Gandhi as told in his own words*; Penerjemah: Kustiniyati Mochtar, *Semua Manusia Bersaudara*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2009, hlm. 154-155.

<sup>43</sup> E. Fernando M. Manullang, *Menggapai Hukum Berkeadilan*, PT. Kompas Media Nusantara, Jakarta, 2007, hlm. 98.

kesejahteraan untuk memberantas kemiskinan dan mencapai keadilan bagi rakyat Indonesia.<sup>44</sup>

#### 4. Teori Upah Teladan

Antara pekerja dengan pengelola dan pengusaha adalah satu keluarga Indonesia yang hanya dipisahkan oleh kenyataan dan pilihan profesi masing-masing dengan pembagian tugas yang berbeda. Kebahagiaan dalam suatu perusahaan, bukan hanya kebahagiaan pengusaha saja, tetapi kebahagiaan bersama dengan pekerjanya. Kehidupan yang layak pengusaha, dirasakan sama juga oleh pekerja dengan mendapatkan upah yang layak. Pengusaha bukan hanya harus menampilkan diri sebagai teladan bagi pekerja yang dipimpinnya, tetapi juga menjadi teladan bagi sesama pengusaha lainnya. Demikian juga pekerja sebagai anggota keluarga dalam perusahaan, harus juga menampilkan dirinya sebagai teladan dalam keluarga “perusahaan” dengan berkerja sebaik-baiknya untuk kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, keteladanan pengusaha dan keteladanan pekerja, juga akan melahirkan upah teladan (teori upah teladan). Teori upah teladan ini memperhatikan kearifan lokal,<sup>45</sup> yang ditampilkan dalam bentuk petatah-petitih dari nenek moyang bangsa Indonesia, seperti: 1) berat sama dipikul dan ringan sama dijinjing yang maksudnya jika perusahaan merugi, pekerjapun ikut menanggung kerugian tersebut dengan ikhlas upahnya dikurangi secara proporsional; 2) orang yang tua (besar) sayang dengan yang muda, dan yang muda hormat dengan yang

---

<sup>44</sup> Zulkarnain Ibrahim, *Op. Cit.*, hlm. 296.

<sup>45</sup> Lihat R. Cecep Eka Permana, *Kearifan Lokal Masyarakat Baduy Dalam Mitigasi Bencana*, Wedatama Widya Sastra, Jakarta, 2010, hlm. 1.

tua; 3) kuah (gulai makan) tumpah dipiring saudara, bukan tumpah di lantai. Maksudnya, memberi lebih pada “saudara” tidak apa-apa, meskipun terasa berat tetapi tidak apa-apa sebab jatuhnya juga sama saudara.<sup>46</sup>

Teori upah teladan dengan asas kekeluargaan merupakan satu keluarga atau satu kesatuan yang utuh dalam perusahaan. Pihak pekerja tidak dipisahkan dengan pihak pengusaha, dalam arti berhadap-hadap antara yang berkuasa dengan yang dikuasai. Kemudian, jika ada permasalahan antara kedua belah pihak, penyelesaian masalah diselesaikan dengan musyawarah dan mufakat dengan tidak mengutamakan penyelesaian sesuatu dengan pola “tawar-menawar” (*bargaining position*) yang akan menimbulkan ada yang menang dan ada yang kalah. Filosofi kearifan lokal, sebagai dasar dari asas kekeluargaan berperan penting dalam menciptakan hubungan yang harmonis.<sup>47</sup>

Pengusaha menurut teori upah teladan, akan berusaha semaksimalnya memajukan perusahaan dengan mengutamakan kesejahteraan dirinya, pekerjanya dan masyarakat sekitarnya. Sebagai bapak rumah tangga yang baik (pengusaha, pen.),<sup>48</sup> akan melindungi dan membela keluarganya (pekerjanya) dari berbagai gangguan, baik dari dalam maupun dari luar. Memajukan perusahaan dan mensejahterakan pekerjanya, dapat dilakukan dengan berbagai upaya, antara lain sebagai berikut: 1) meningkatkan kualitas dan kuantitas dalam sistem perusahaan; 2) melindungi perusahaan dari tindakan-tindakan korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Oleh karena itu perusahaan harus dijalankan dengan kaedah-kaedah

---

<sup>46</sup> Zulkarnain Ibrahim, *Op. Cit.*, hlm. 297.

<sup>47</sup> *Ibid*, hlm. 297.

<sup>48</sup> Lihat M. G. Rood, *Perjanjian Kerja*, Bahan Penataran Hukum Perburuhan, FH. Unpad, Bandung, tanggal 7-19 Agustus 1989.



perusahaan, profesional dan berani menegakkan kebenaran dan keadilan dalam menjalankan perusahaan.<sup>49</sup>

Hukum pengupahan, tidak hanya mementingkan aspek keadilan prosedural yang sudah diatur dalam per-uu-an ketenagakerjaan termasuk penegakan hukum dan pengawasan, tetapi juga keadilan substantif, dalam arti: 1) pekerja dapat berkerja dengan langgeng, tenang, nyaman dan harmonis dengan pengusaha; 2) pekerja berhak mendapat dan menikmati upah yang layak, memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan. 3) pekerja dapat menabung sebagian upah untuk biaya kesehatan/ pendidikan; dan biaya hidup bermasyarakat secara layak dan bermartabat.<sup>50</sup>

Teori upah teladan berdasarkan asas kekeluargaan, dahulunya berdasarkan nilai dari sila-sila Pancasila; dan dihilirnya melaksanakan kaedah normatif. Nilai-nilai Pancasila itu absolut/ mutlak, tidak berubah sepanjang waktu, nilai-nilai tersebut digali oleh bangsa Indonesia dari bumi Indonesia untuk selanjutnya dijadikan dasar negara maupun *way of life* bagi bangsa Indonesia dalam kehidupan sehari-hari, baik sebagai pribadi maupun sebagai warga negara. Dengan perkataan lain, nilai-nilai Pancasila itulah yang dijadikan sebagai landasan, alasan atau motivasi dalam sikap dan perbuatannya.<sup>51</sup> Pancasila sebagai sumber dari segala sumber hukum, berarti kita menjadikan Pancasila sebagai ukuran dalam nilai

---

<sup>49</sup> Zulkarnain Ibrahim, *Op. Cit.*, hlm. 297.

<sup>50</sup> *Ibid.*, hlm. 298.

<sup>51</sup> Anthon F. Susanto, *Ilmu Hukum Non Sisematik, Fondasi Filsafat Pengembangan Ilmu Hukum Indonesia*, Genta Publishing, Yogyakarta, 2010, hlm. 292.

hukum kita.<sup>52</sup> Asas kekeluargaan menjadi landasan HIP, tentulah akan menolak *individualisme* dan *marxisme*.<sup>53</sup>

HIP telah mendapat tempat sebagai *ius constitutum* di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UUK). Menurut Pasal 1 angka 16 UUK; "Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah" yang didasarkan pada nilai nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.<sup>54</sup>

## **F. RUANG LINGKUP**

Ruang Lingkup dalam skripsi ini yaitu dibatasi dengan memfokuskan pokok bahasan terhadap perlindungan hukum apa yang di dapat oleh para pekerja/buruh serta upaya penanggulangan/ mencegah agar dapat meminimalisir pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

## **G. METODE PENELITIAN**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian normatif. Penelitian normatif merupakan penelitian yang dilakuakan dengan cara pengkajian peraturan perundang-undangan dan bahan pustaka atau data sekunder

---

<sup>52</sup> *Ibid.* hlm.292.

<sup>53</sup> Zulkarnain Ibrahim, *Op. Cit.*, hlm. 298.

<sup>54</sup> *Ibid.*, hlm. 298.

yang ada.<sup>55</sup> Hukum normatif adalah *law as what ought to be or not to be*, yang tertulis dalam kodifikasi atau undang-undang. Menurut ajaran hukum murni (*jurisprudence*), hukum normatif disebut juga *law in books*.<sup>56</sup>

## 2. Pendekatan Penelitian

### A. Pendekatan Undang-undang

Pendekatan undang-undang (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Bagi penelitian untuk kegiatan praktis, pendekatan undang-undang ini akan membuka kesempatan bagi peneliti untuk mempelajari adakah konsistensi dan kesesuaian antara suatu undang-undang dengan undang-undang lainnya atau antara undang-undang dan Undang-Undang Dasar atau antara regulasi dan undang-undang. Hasil dari telaah tersebut merupakan suatu argumen untuk memecahkan isu yang dihadapi.<sup>57</sup>

### B. Pendekatan Konseptual

Pendekatan konseptual beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Dengan mempelajari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin di dalam ilmu hukum, peneliti akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum, dan

---

<sup>55</sup> Johnny Ibrahim, *Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia Publishing, Jakarta, 2005, hlm.241.

<sup>56</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004, hlm. 132.

<sup>57</sup> Petter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Kencana, Surabaya, 2005, hlm.133-134.

asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi. Pemahaman akan pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin tersebut merupakan sandaran bagi peneliti dalam membangun suatu argumentasi hukum dalam memecahkan isu yang dihadapi.<sup>58</sup>

### C. Pendekatan Kasus

Pendekatan kasus dilakukan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.<sup>59</sup>

### D. Sumber Bahan Hukum

Bahan untuk penelitian hukum yang digunakan dalam skripsi ini adalah bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier.

#### a. Bahan hukum Primer, yaitu:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata).
3. Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
4. Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).
5. Undang-Undang RI Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman.

---

<sup>58</sup> *Ibid*, hlm. 136.

<sup>59</sup> *Ibid*, hlm. 134.

6. Putusan Nomor : 501 K/Pdt.Sus-PHI/2016 dan Nomor 466 K/Pdt.Sus-PHI/2016.
- b. Bahan hukum Sekunder, yakni berupa buku, jurnal yang ada kaitannya dengan permasalahan yang akan di teliti.
- c. Bahan hukum Tersier, yakni bahan yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.<sup>60</sup>

#### E. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini adalah teknik kepastakaan (*Lybrary research*). Pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan melakukan penelusuran bahan-bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Penelitian kepastakaan ini akan menjelaskan dengan metode kualitatif yaitu dengan melakukan uraian secara deskriptif dari buku-buku literatur dan media elektronik atau bahan-bahan hukum primer, sekunder dan tersier yang dikumpulkan dengan permasalahan yang berkaitan dengan penelitian ini.<sup>61</sup>

#### F. Teknik Analisis Bahan Hukum

Bahan hukum yan sudah diperoleh atau terkumpul kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif yaitu dengan menguraikan data tersebut dalam bentuk kalimat yang disusun secara sistematis untuk kemudian diambil suatu kesimpulan.<sup>62</sup>

---

<sup>60</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hlm. 13.

<sup>61</sup> Bahrer Johan Nasution, *Metode Penelitian Hukum*, Penerbit maju, Bandung, 2008, hlm. 35.

<sup>62</sup> Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2002, hlm. 17.

### G. Teknik Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan merupakan hasil akhir sebuah penelitian yang disusun sesuai dengan tujuan penelitian. Kesimpulan yang baik adalah jawaban atas perumusan atau pertanyaan penelitian. Penarikan kesimpulan pada penelitian ini adalah deduktif. Penarikan kesimpulan deduktif adalah menarik kesimpulan suatu kesimpulan dimulai dari pernyataan umum menuju pernyataan-pernyataan khusus dengan menggunakan penalaran atau rasio (berfikir rasional).<sup>63</sup>

---

<sup>63</sup> Bahrer Johan Nasution, *Op. Cit.*, hlm. 37.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004.
- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009.
- Aloysius Uwiyono, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014.
- Anthon F. Susanto, *Ilmu Hukum Non Sisematik, Fondasi Filsafat Pengembangan Ilmu Hukum Indonesia*, Genta Publishing, Yogyakarta, 2010.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013.
- Bahrer Johan Nasution, *Metode Penelitian Hukum*, Penerbit maju, Bandung, 2008.
- Bambang Sutiyoso, *Hukum Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Gama Media, Yogyakarta, 2008
- Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2002.
- Daniel Bell, *The Coming of post-Industrial Society; A Venture in Social Forcecasting*, Basic Books, New York, 1973; Dalam: Margaret M. Paloma, *Contemporary Sociological Theory*, Diterjemahkan: Tim Penerjemah Yasogama, *Sosiologi kontemporer*, CV. Rajawali, Yogyakarta, 1984.
- E. Fernando M. Manullang, *Menggapai Hukum Berkeadilan*, PT. Kompas Media Nusantara, Jakarta, 2007.
- F. Isywarana, *Ilmu Politik*, Alumni, Bandung, 1985.
- F. X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005.
- Johnny Ibrahim, *Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia Publishing, Jakarta, 2005.
- M. Solly Lubis, *Filsafat Ilmu dan Penelitian*, CV. Mandar Maju, Bandung, 1994.
- M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2015

- Mahatma Gandhi, *All Men Are Brothers: Life and thoughts of Mahatma Gandhi as told in his own words*; Penerjemah: Kustiniyati Mochtar, *Semua Manusia Bersaudara*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2009.
- Muhammad Syaifuddin, dkk, *Hukum Perceraian*, Sinar Grafika, Cetakan Kedua, Jakarta, 2014.
- N.E. Algra en K. Van Duyvendijk, *Rechtsaansvang*, H.D. Tjeenk Willink, Alphen aan der Rijn; Dalam Terjemahan : J.C.T. Simorangkir, *Mula Hukum*, Binacipta, Bandung, 1983.
- Petter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Kencana, Surabaya, 2005.
- R. Cecep Eka Permana, *Kearifan Lokal Masyarakat Baduy Dalam Mitigasi Bencana*, Wedatama Widya Sastra, Jakarta, 2010.
- R. Soepomo, *Hukum Acara Perdata dan Yurisprudensi*, Mandar Maju, Bandung, 2005.
- Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- Slamet Sutrisno, *Filsafat dan Ideologi Pancasila*, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2006.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010.
- Sunoto, *Mengenal Filsafat Pancasila, Pendekatan Melalui: Etika Pancasila*, PT. Hanindita, Yogyakarta, 1985.
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Jakarta, Raja Grafindo, 2013.
- Zulkarnain Ibrahim, *Hukum Pengupahan Indonesia Berkeadilan Substantif*, Unsri Press, Palembang, 2014.

### **Jurnal**

- Alfa, Mawey Z, dkk, 2016, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Utara”, *Jurnal EMBA*, Vol.4 No.1, Tahun 2016.
- Amalia, Apri, dkk, 2017, “Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Perjanjian”, *USU Law Journal*, Vol.5. No.1 (Januari 2017).
- Arliman S, Laurensius, 2017, Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, *Jurnal Selat*, Volume. 5 Nomor. 1, Oktober 2017



- Buana, Sudibyo Aji N. dan Mario Septian A. P., 2015, “Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT X Di Kota Malang”, *Jurnal Studi Manajemen*, Vol. 9, No 2, Tahun 2015.
- Dwita Silambi, Erni, 2014, Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Segi Hukum (Studi Kasus PT. Medco Lestari Papua), *Jurnal Ekonomi & Sosial*, Tahun 2014, Volume V, Nomor 2.
- Ibrahim, Zulkarnain, 2013, “Hukum Pengupaan Yang Berkeadilan Substantif (Kajian Teoritis Terhadap Teori Upah Teladan)”, *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Semarang, Jilid 42, No. 2, Tahun 2013.
- Ilyas, Mohammad, 2018, “Pengambilalihan Dan Penutupan Perusahaan Yang Berdampak Pada Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. *Jurnal Ius Constituendum*, , Volume 3 Nomor 1, Tahun 2018.
- Maringan, Nikodemus, 2015, “Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Vol.3, No.3, Tahun 2015.
- Merpati, Vega O., 2014, Hak Dan Kewajiban Perusahaan Terhadap Pekerja Yang Berkerja Melebihi Batas Waktu, *Lex et Societatis*, Vol. II/No. 8/Sep-Nov/2014
- Mulyadi, Maria Francisca, 2018, “Pelanggaran Hak Normatif Yang Terjadi Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dewan Direksi”, *Jurnal Problematika Hukum*, Vol 1, No 2 (1), Tahun 2018.
- Rajagukguk, Zantermans, 2010, “Pasar Kerja Fleksibel Versus Perlindungan Pekerja Di Indonesia”, *Jurnal Kependudukan Indonesia*, Vol. V, No.2, 2010.
- Shalihah, Fithriatus, 2016, “Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia”, *Jurnal Selat*, Volume. 4 Nomor. 1, Oktober 2016.
- Silambi, Erni Dwita, 2014, “Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Segi Hukum (Studi Kasus PT.Medco Lestari Papua)”, *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Volume V, Nomor 2, Tahun 2014.
- Simanjuntak , Prof. Dr. Payaman J., 2015, “Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan”, *Jurnal Informasi Hukum*, Vol. XVII No. 1 November 2015
- Tampongangoy, Falentino, 2013, “Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia”, *Lex Privatum*, Vol.I/No.1/Jan-Mrt/2013.
- Vina, Grace, 2016, “Perlindungan Pekerja / Buruh Dalam Hal Pemberian Upah Oleh Perusahaan Yang Terkena Putusan Pailit”, *Jurnal Universitas Hukum dan Bisnis Atma Jaya Yogyakarta*, Tahun 2016.

- Widayanti, 2018, "Tinjauan Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan" *Jurnal Hukum dan Dinamika Masyarakat*, Vol. 15 No. 2 April 2018
- Wijaya, Mardani, dkk, 2019, "Hak Konstitusional Warga Negara Untuk Berkerja Pada Era Revolusi Industri 4.0", *Jurnal IUS Kajian Hukum dan Keadilan*, Volume 7 No. 2, Agustus 2019.
- Yitawati, Krista , 2017, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi", *Yustisia Merdeka Jurnal Ilmiah Hukum*, Volume 3 Nomor 1 Maret 2017.
- Yuliatul Hijriah, Hanifiyah dan Elfira Maya Adiba, 2019, "Pasar Tenaga Kerja: Sebuah Tinjauan Dalam Perspektif Islam (The Labor Market: An Overview from an Islamic Perspective)", *The International Journal Of Applied Business (TIJAB)*, Volume 3 Nomor 1, April 2019.
- Zulhayati, Sri, 2010, "Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan", *Jurnal Pendidikan Sosiologi Dan Humaniora*, Vol . 1. No. 1, Tahun 2010.

### **Makalah**

- Edi Suharto, *Peta dan Dinamika Welfare State di beberapa Negara; Pelajaran apa yang bisa dipetik untuk membangun Indonesia*, Makalah disampaikan pada seminar "Mengkaji Ulang Relevansi Welfare State dan Terobosan melalui Desentralisasi-Otonomi di Indonesia", Institute for Research and Empowerment (IRE) Yogyakarta dan Perkumpulan Prakarsa Jakarta, bertempat di Wisma MM. Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 25 Juli 2006.
- Zulkarnain Ibrahim, Bahan Ajar Kuliah Hukum Ketenagakerjaan, FH UNSRI, 2017.
- M. G. Rood, *Perjanjian Kerja*, Bahan Penataran Hukum Perburuhan, FH. Unpad, bandung, tanggal 7-19 Agustus 1989.

### **Undang-Undang**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara RI Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara RI No. 4279.

Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Lembaran Negara RI Tahun 2004 No. 6, Tambahan Lembaran Negara RI No. 4356.

Undang-Undang RI Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman,  
Lembaran Negara RI Tahun 2009 No. 157, Tambahan Lembaran Negara RI  
No 5076.

**Disertasi**

Muchsin, “Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia”,  
Surakarta, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas  
Maret, 2003.



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**  
**FAKULTAS HUKUM**  
 Jalan Sriwijaya Negara Bukit Besar Palembang 30139  
 Telepon (0711) 350125, Faksimile (0711) 350125  
 Laman [www.fh.unsri.ac.id](http://www.fh.unsri.ac.id) Pos-el [fakultas\\_hukum@unsri.ac.id](mailto:fakultas_hukum@unsri.ac.id)

**KEPUTUSAN**  
**DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS SRIWIJAYA**  
**NOMOR : 0574 /UN9.FH/TU.SK/2019**

**TENTANG**

**DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI FAKULTAS HUKUM**  
**UNIVERSITAS SRIWIJAYA KAMPUS PALEMBANG**

**DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS SRIWIJAYA,**

- Memperhatikan :** Surat permohonan Ketua Bagian Hukum Perdata tanggal 19 Juli 2019 perihal persetujuan penulisan Skripsi/Legal Memorandum, judul dan pembimbing skripsi atas nama Muhammad Emil Kesuma nim 02011381621288;
- Menimbang :**
- bahwa dalam rangka penulisan skripsi mahasiswa perlu mendapatkan bimbingan dan pengarahan oleh dosen yang sesuai dengan kompetensinya;
  - sehubungan dengan butir a diatas perlu ditetapkan keputusan sebagai landasan hukumnya;
- Mengingat :**
- Undang-undang Nomor 12 tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi (LNRI Tahun 2012 No. 156);
  - Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Perguruan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (LNRI Tahun 2014 No. 16);
  - Peraturan Menteri Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015, tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Sriwijaya (Berita Negara R.I. Tahun 2015 No. 606);
  - Keputusan Mendiknas R.I. Nomor : 045/U/2002, tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi;
  - Keputusan Rektor Universitas Sriwijaya Nomor : 700/UN9/KP/2016 tanggal 12 Agustus 2016 Tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya Masa Tugas Tahun 2016-2020;
  - Keputusan Rektor Universitas Sriwijaya Nomor : 192/UN9/DT.Kep/2012 tanggal 8 Agustus 2012, tentang Perubahan Kurikulum Pendidikan Program Sarjana (S1) Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Tahun 2008;
  - Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya Nomor : 603/UN9.1.2/DT/2012 tanggal 27 Agustus 2012, tentang Peraturan Akademik Tahun 2012 Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan :**
- Pertama :** Menunjuk Dosen Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya sebagai pembimbing skripsi bagi mahasiswa di bawah ini dalam mempersiapkan rencana dan pelaksanaan segala bentuk kegiatan yang berkaitan dengan penyusunan skripsi mahasiswa yang bersangkutan;

NAMA/NIM	NAMA DOSEN	
Muhammad Emil Kesuma 02011381621288	1. Dr. H. Zulkarnain Ibrahim, S.H., M.Hum. 2. Theta Murty, S.H., M.H.	NIP 195506161986031002 NIP 198203202014042001
Judul	Analisis Putusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Studi Komparatif Putusan Mahkamah Agung Nomor 501K/Pdt.Sus-PHI/2016 dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 466K/Pdt.Sus-PHI/2016.	

- Kedua :** Segala biaya yang timbul sebagai akibat diterbitkannya Keputusan Dekan Fakultas Hukum Unsri ini dibebankan kepada anggaran Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
- Ketiga :** Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.



**DITETAPKAN DI : PALEMBANG**  
**PADA TANGGAL : 29 AGUSTUS 2019**

**Dekan,**  
**Dr. Febrian, S.H.,M.S.**  
**NIP 196201311989031001**

- Tembusan :**
- Ketua Bagian Hukum Perdata F.H. Unsri.
  - Dosen Pembimbing 1 dan 2
  - Penasihat Akademik (PA)
  - Yang bersangkutan
  - Arsip



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
**FAKULTAS HUKUM**

Program Pendidikan S1, S2, S3 dan M.Kn

Kampus Indralaya Jl. Raya Prabumulih Km.32 Indralaya, Ogan Ilir Telp. (0711) 580063 Fax. (0711) 581179  
Kampus Palembang : JLSrijaya Negara Bukit Besar Palembang Telp. / Fax. (0711) 350125  
Website : www.fh.unsri.ac.id | E-mail : fakultas\_hukum@unsri.ac.id | fakhukumunsri@yahoo.com

**JADWAL KONSULTASI PENULISAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Muhammad Emil Kesuma  
No.Induk Mahasiswa : 02011381621288  
Program Kekhususan : Hukum Perdata  
Judul Skripsi : Analisis Penutusan Kerja Secara Sepihak Studi Komparatif  
Putusan MA No.501K/Pdt.SG-PHI/2016 dan MA No.466K/Pdt.SG-PHI/2016  
Pembimbing Utama : Dr. H. Zulkarnain Ibrahim, S.H.M.Hum  
Pembimbing Pembantu : Theta Murty S.H.M.H

No.	Tanggal Konsultasi	Pokok Bahasan	Paraf Pembimbing		Keterangan
			Utama	Pembantu	
	22-8-19	Revisi Kerus Perb II ke Perub II			
	10-9-19	anal Singa			
	17-11-19	Final, 10-15 SMP subs C200.			

**Catatan**

- Jadwal konsultasi ini dibawa mahasiswa setiap konsultasi serta diparaf oleh Dosen Pembimbing Utama & Pembantu
- Setelah selesai bimbingan ditandatangani oleh Ketua Bagian

Ketua Bagian

*(Sri Darmasari, S.Hy M.Hum.)*



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
**FAKULTAS HUKUM**

Program Pendidikan S1, S2, S3 dan M.Kn

Kampus Indralaya Jl. Raya Prabumulih Km.32 Indralaya, Ogan Ilir Telp. (0711) 580063 Fax. (0711) 581179

Kampus Palembang : Jl.Srijaya Negara Bukit Besar Palembang Telp. / Fax. (0711) 350125

Website : www.fh.unsri.ac.id | E-mail : fakultas\_hukum@unsri.ac.id | fakhukumunsri@yahoo.com

**JADWAL KONSULTASI PENULISAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Muhammad Ernil Kesuma  
No.Induk Mahasiswa : 02011381621280  
Program Kekhususan : Hukum Perdata  
Judul Skripsi : Analisis Pemutusan Hubungan Kerja sesuai Segitiga Studi Kompositif  
Putusan MA No. 5011K/Pdt.Sus-PM/20K dan MA No. 90K/Pdt.Sus-PM/20K  
Pembimbing Utama : Dr. H. Zulkarnain Ibrahim, S.H., M. Hum.  
Pembimbing Pembantu : Trieta Murty, S.H., M. H.

No.	Tanggal Konsultasi	Pokok Bahasan	Paraf Pembimbing		Keterangan
			Utama	Pembantu	
	25-10-2019	Mpb II → UMP, Redubing, Rev. Mn 4/0.	PC		
	31-10-19	Ters Hk + Htg	PC		
	19-11-19	Jura: ADK Pdb III	A		
	20-11-19	Mpb II (F) Perrri Hk + Fils Hk Pdb III → HATENS			

Catatan

- Jadwal konsultasi ini dibawa mahasiswa setiap konsultasi serta diparaf oleh Dosen Pembimbing Utama & Pembantu
- Setelah selesai bimbingan ditandatangani oleh Ketua Bagian

Ketua Bagian,

Sri Triandiyanto, S.H., M.Hum.



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS HUKUM**

Program Pendidikan S1, S2, S3 dan M.Kn

Kampus Indralaya Jl. Raya Prabumulih Km.32 Indralaya, Ogan Ilir Telp. (0711) 580063 Fax. (0711) 581179  
Kampus Palembang : Jl.Sriwijaya Negara Bukit Besar Palembang Telp. / Fax. (0711) 350125  
Website : www.fh.unsri.ac.id | E-mail : fakultas\_hukum@unsri.ac.id | fakhukumunsri@yahoo.com

**JADWAL KONSULTASI PENULISAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Muhammad Emil Kesuma

No.Induk Mahasiwa : 02011381621288

Program Kekhususan : Hukum Perdata

Judul Skripsi : Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sertifikat  
Studi Komparatif Putusan MA No.5016/Pdt-2013/PT.3/SK.2013

Pembimbing Utama : Dr. H. Zulkarnain H. H. S.H., M.Hum

Pembimbing Pembantu : Theta Murty, S.H., M.H

No.	Tanggal Konsultasi	Pokok Bahasan	Paraf Pembimbing		Keterangan
			Utama	Pembantu	
	27-11-2013	<i>Alc Kayorekhy</i>			

**Catatan**

1. Jadwal konsultasi ini dibawa mahasiswa setiap konsultasi serta diparaf oleh Dosen Pembimbing Utama & Pembantu
2. Setelah selesai bimbingan ditandatangani oleh Ketua Bagian

Ketua Bagian,

*[Signature]*  
(Sri Tugandjaya S.H., M.Hum)



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
**FAKULTAS HUKUM**

Program Pendidikan S1, S2, S3 dan M.Kn

Kampus Indralaya Jl. Raya Prabumulih Km.32 Indralaya, Ogan Ilir Telp. (0711) 580063 Fax. (0711) 581179

Kampus Palembang : Jl. Sriwijaya Negara Bukit Besar Palembang Telp. / Fax. (0711) 350125

Website : www.fh.unsri.ac.id | E-mail : fakultas\_hukum@unsri.ac.id | fakhukumunsri@yahoo.com

**JADWAL KONSULTASI PENULISAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Muhammad Emil Kesuma

No.Induk Mahasiswa : 02011381621280

Program Kekhususan : Hukum Perdata

Judul Skripsi : Analisa Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sempit Studi

Komparatif Putusan MA No. 501 K/Ekt-Sus-PM/2018 dan MA No. 4006/PH.Sus-PM/2018

Pembimbing Utama : Dr. H. Zulkarnain Ibrahim, S.H., M. Hum

Pembimbing Pembantu : Theta Murty, S.H., M.H

No.	Tanggal Konsultasi	Pokok Bahasan	Paraf Pembimbing		Keterangan
			Utama	Pembantu	
	3/7 2019	Revisi Bab I latar Belakang & permasalahan			
	5/7 2019	Revisi Metode penelitian			
	9/7 2019	ACC Sempit			
	15/10 2019	Revisi Bab II			
	19/11/2019	ACC Bab II			
	11/12/2019	Revisi Bab III & Bab IV			
	16/12/2019	ACC Bab III & Bab IV			ACC Kompre

**Catatan**

- Jadwal konsultasi ini dibawa mahasiswa setiap konsultasi serta diparaf oleh Dosen Pembimbing Utama & Pembantu
- Setelah selesai bimbingan ditandatangani oleh Ketua Bagian

Ketua Bagian

(Sti. Tuohingah, S.H., M.Hum)