

344.0107

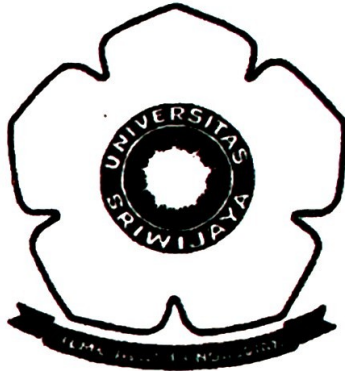
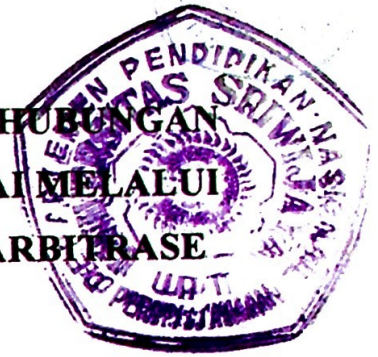
Kar

P.

2007

R. 4794/4797 - Pcy.

**PRESPEKTIF YURIDIS TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA DENGAN PENYELESAIAN SECARA DAMAI MELALUI
UPAYA BIPARTIT, MEDIASI, KONSILIASI DAN ARBITRASE**



SKRIPSI

**Dibuat untuk melengkapi Persyaratan mengikuti
Ujian Skripsi / Komprehensif
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Universitas Sriwijaya**

OLEH

DWI INDAH KARTIKA

02033100261

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

2007

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM**

PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : DWI INDAH KARTIKA
NIM : 02033100261
PROGRAM STUDI : ILMU HUKUM
PROGRAM KEKHUSUSAN : STUDI HUKUM DAN BISNIS
JUDUL SKRIPSI : Prespektif Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Penyelesaian Secara Damai Melalui Upaya Bipartit, Mediasi, Konsiliasi dan Arbitrase

Palembang, November 2007

Disetujui oleh :

Pembimbing I



H. Zulkarnain Ibrahim, S.H.M.Hum
NIP. 131 639 379

Pembimbing II



Ahmaturrahman, S.H.
NIP. 131 861 178

TELAH MENGIKUTI UJIAN SKRIPSI

Hari : Sabtu
Tanggal : 24 November 2007

TIM PENGUJI

1. **KETUA** : **HAMBALI HASAN, S.H.**
(.....)
2. **SEKRETARIS** : **H. ALBAR SENTOSA SUBARI, S.H., S.U.**
(.....)
3. **ANGGOTA** : **USMAWADI, S.H.,M.H.**
(.....)
4. **ANGGOTA** : **H. ZULKARNAIN IBRAHIM, S.H.,M.Hum.**
(.....)



PALEMBANG, 24 NOVEMBER 2007
MENGETAHUI
DEKAN FAKULTAS HUKUM

H. M. RASYID ARIMAN, S.H., M.H.
NIP. 130 604 256

MOTTO :

"Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan".

(QS. 94:6)

Ku persembahkan Untuk:

- ☞ Papa dan Mama Tercinta*
- ☞ Saudara-saudaraku tersayang*
- ☞ Sahabat-sahabat terbaikku*
- ☞ Almamaterku*

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah S.W.T., yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul “Prespektif Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Penyelesaian Secara Damai Melalui Upaya Bipartit, Mediasi, Konsiliasi dan Arbitrase“. Skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam mengikuti ujian meraih gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

Penulis memilih judul tersebut diatas, karena di latar belakang bahwa peraturan perundang-undangan yang mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara cepat, tepat, adil dan murah. Sedangkan permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini adalah:

1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial (pemutusan hubungan kerja) Dalam satu perusahaan melalui upaya bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase.
2. Hak-hak pekerja yang diputuskan hubungan kerja melalui upaya bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase lebih menguntungkan pihak-pihak yang berselisih karena prosesnya diselesaikan secara damai, tidak ada dendam, biaya ringan dan waktunya singkat. Akhir kata penulis berharap kiranya skripsi ini bermanfaat, dan semoga Allah S.W.T senantiasa selalu memberikan ridho dan karunia-Nya pada kita semua, Amin.

Palembang, November 2007

Penulis

(Dwi Indah Kartika)

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulisan skripsi yang berjudul “Prespektif Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Penyelesaian Secara Damai Melalui Upaya Bipartit, Mediasi, Konsiliasi dan Arbitrase” dimaksudkan untuk menempuh ujian skripsi/komprehensif untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

Selama penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, penjelasan, petunjuk, dorongan serta bimbingan dari berbagai pihak baik secara moril maupun materiil, sehingga skripsi ini dapat selesai pada waktunya. Untuk ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak H. M. Rasyid Ariman, SH.,MH., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
2. Bapak dan Ibu Pembantu Dekan I, II, III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Amrullah Arpan, SH.,SU., selaku Ketua bagian Studi Hukum dan Bisnis Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Mohjan, SH.,M.Hum., selaku Pembimbing Akademik.
5. Bapak H. Zulkarnain Ibrahim, SH.,M.Hum., selaku Pembimbing I, yang selalu memberi masukan dan nasehat dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Ahmaturrahman. SH., selaku Pembimbing II, yang mengarahkan penulis dan memberikan masukan agar skripsi ini menjadi lebih baik.
7. Seluruh Staf Dosen dan Tata Usaha pada Fakultas Hukum Sore.
8. Ibu. Ester Tiara Prastiwi, SH, MH., selaku Personel Manager Hotel Sandjaja Kota Palembang beserta seluruh karyawan Hotel Sandjaja Kota Palembang.
9. Bapak R.M Ali, selaku pegawai fungsional pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Palembang.

10. Papa dan Mama tercinta (H. Abdul Hamid & HJ. Andika Trisna) serta saudara-saudaraku tersayang (Bang Onal, Adek Ayu Dan Adek Fany) yang selalu memberikan dukungan dan bimbingan moril serta materiil dalam keberhasilanku.
11. Seluruh Keluarga Besarku (Kakek & Nenek, Tante & Omku tersayang, Sepupuku (Rahman, Putri, Aldi) atas semua doa dan dukungan yang diberikan untuk keberhasilan penulis.
12. Sahabat-sahabat terbaikku : dedek (Ivhoe), bunda (Sari), cikwo (Fhita), tante (Leka), mami (Echi), Adinda, Tika&Onal, Vina, Iin, Nora, Sartika, Romi, K'Ajir, K'Peyek, Abang D atas semangat yang selalu kalian berikan kepada penulis.
13. Teman-teman Angkatan 2003 : Ade, Mohan, Okki, Eja MS, Jaka, Nandai, June, Erick, Papi Fauzan, Anita, Mutiara, Mami Neni, Rindu, Rima, Diar, Ko Andi, K'iyah, K'Hapis, Ari P., Mikhael, K'Bily(02) dan yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
14. Muhammad Meydi Novrio yang telah memberikan semangat dan kasih sayangnya untuk penulis.

Akhir kata penulis berharap kiranya skripsi ini bermanfaat, dan semoga Allah SWT senantiasa memberikan ridho dan karunia-Nya bagi kita semua, Amin.

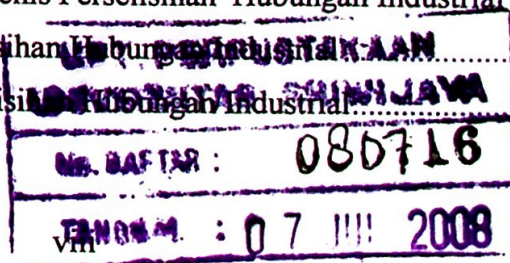
Palembang, November 2007

Penulis

(Dwi Indah Kartika)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	v
HALAMAN TERIMA KASIH	vi
DAFTAR ISI.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Ruang Lingkup.....	9
F. Metode Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja	12
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja di Luar Pengadilan....	15
2. Prosedur Administrasi Pemutusan Hubungan Kerja di Luar Pengadilan.....	16
3. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial.....	19
4. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	20
B. Pengertian dan Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial.....	23
1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial.....	23
2. Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial.....	26



a. Perselisihan Hak.....	27
b. Perselisihan Kepentingan.....	29
c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja	30
d. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh	32
C. Penyelesaian Perselisihan Melalui Hukum Acara Perdata	33
D. Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan.....	37
1. Penyelesaian Melalui Bipartit.....	37
2. Penyelesaian Melalui Mediasi	41
3. Penyelesaian Melalui Konsiliasi.....	44
4. Penyelesaian Melalui Arbitrase	46
E. Penyelesaian Perselisihan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial	51

BAB III PRESPEKTIF YURIDIS TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN PENYELESAIAN SECARA DAMAI MELALUI UPAYA BIPARTIT, MEDIASI, KONSILIASI DAN ARBITRASE

A. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Pemutusan Hubungan Kerja) Dalam Satu Perusahaan Melalui Upaya Bipartit, Mediasi, Konsiliasi dan Arbitrase.....	55
B. Hak-Hak Pekerja yang Diputuskan Hubungan Kerja Melalui Upaya Bipartit, Mediasi, Konsiliasi dan Arbitrase	60

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan	66
B. Saran	70

DAFTAR PUSTAKA.....	72
----------------------------	-----------

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemutusan hubungan kerja seringkali merupakan pilihan yang tidak dapat dihindari, terlebih ditengah kondisi perekonomian yang penuh gejolak. Perusahaan yang sebelumnya dalam kondisi yang baik, dapat bangkrut secara tiba-tiba. Kebangkrutan yang mendadak tak ayal membuat terjadinya pemutusan hubungan kerja. Pandangan tentang pemutusan hubungan kerja bermacam-macam, ada yang menyikapi awal kedatangan malapetaka yang berkepanjangan dan ada pula yang menyikapi sebagai awal dari sebuah perubahan menuju keadaan yang lebih baik ¹

Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja dimana pengusaha sebagai pihak yang kuat selalu menekan pekerja yang notabenenya sebagai pihak yang lemah, akan dirugikan dalam hal pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan uang pisah. Dengan adanya Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, keberadaan lembaga ini menghapus keberadaan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-undang Nomor 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja. Penyelesaian melalui lembaga ini

¹ D.Danny H. Simanjuntak, *PHK&pesangon karyawan beberapa pesangon yang layak bagi karyawan yang di PHK*, Pustaka yustisia, Jakarta, 2007, Hlm. 7

kurang dapat memberikan perlindungan hukum dari segi proses penyelesaian sengketa maupun pelaksanaan putusannya.²

Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tersebut lahir atas perintah Pasal 136 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu para pembuat Undang-undang ini beranggapan bahwa peraturan perundang-undangan yang mengatur penyelesaian perselisihan perburuhan selama ini ternyata belum mewujudkan penyelesaian perselisihan perburuhan secara cepat, tepat, adil dan murah.

Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 mengatur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang disebabkan oleh :

- a. Perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.
- b. Kelalaian atau ketidakpatuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif yang telah diatur dalam perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.
- c. Pengakhiran hubungan kerja.
- d. Perbedaan pendapat antar serikat pekerja dalam satu perusahaan mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban serikat pekerja.³

Dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ditetapkan bahwa tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan yaitu dengan penyelesaian melalui bipartit, mediasi,

² Nina Insani K.Permana, *Merancang PHK yang menguntungkan Semua Pihak*, Penerbit PPM, Jakarta, 2006, Hlm.36

³ Farid Mu'azd, *Pengadilan Hubungan Industrial Dan Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di luar pengadilan Ind Hil-co*, Jakarta, 2005, Hlm.3

konsiliasi dan arbitrase. Masing-masing dibatasi paling lama 30 (tiga Puluh) hari. Lebih cepat dari Undang-undang sebelumnya.

Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja selama ini paling banyak terjadi karena tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak tidak dapat menerimanya. pemutusan hubungan kerja dapat terjadi atas inisiatif dari pihak pengusaha maupun pekerja. Dari pengusaha dilakukan karena pekerja melakukan kesalahan berat seperti pencurian, penipuan, penggelapan, pelanggaran, perusahaan pailit (bangkrut), peleburan, penggabungan dan perusahaan melakukan efisiensi terhadap pekerja.

Demikian sebaliknya, pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan atas permohonan pekerja karena pihak pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakati atau berbuat sewenang-wenang kepada pekerja. Meskipun dalam Undang-undang sudah menetapkan bahwa pengusaha, pekerja, serikat pekerja dan pemerintah, secara sama-sama dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Namun demikian pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari. Hal ini dapat dipahami karena hubungan antara pekerja dengan pengusaha didasarkan atas kesepakatan untuk mengikatkan diri dalam hubungan kerja. Jika salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat atau diteruskan dalam hubungan kerja, sulit untuk mempertahankan hubungan kerja yang harmonis diantara kedua belah pihak.⁴

Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja terlebih dahulu harus melakukan perundingan bipartit yaitu upaya yang dilakukan dengan musyawarah dan mufakat, atau disebut perundingan antara pekerja atau serikat

⁴ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Dan Di luar Pengadilan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, Hlm. 4

pekerja dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Upaya ini tanpa ikut campur dari pihak lain, sehingga mendapatkan hasil yang menguntungkan kedua belah pihak, menekan biaya dan menghemat waktu.⁵

Para pihak yang berselisih, penyelesaian perselisihannya tidak boleh melangkahi sesuai dengan tata cara yang diatur dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2004. Seperti disebutkan di atas para pihak tidak boleh langsung menggunakan perundingan atau upaya mediasi, jadi harus mulai dari bipartit, konsiliasi atau arbitrase dan upaya wajib yaitu mediasi dan semua penyelesaian perselisihan di atas disebut penyelesaian perselisihan di luar pengadilan.

Salah satu pihak yang memilih penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dilakukan dengan upaya mediasi setelah sebelumnya upaya bipartit, konsiliasi atau arbitrase gagal memperoleh kesepakatan maka upaya mediasi yaitu cara yang terakhir dalam penyelesaian perselisihan di luar pengadilan. Mediasi yaitu cara yang ditempuh dengan melaksanakan mekanisme musyawarah yang ditengahi oleh seorang mediator atau lebih. Setelah upaya mediator telah dilakukan tidak memperoleh suatu kesepakatan maka peran dan fungsinya wajib mengeluarkan surat anjuran bilamana upaya penyelesaian melalui musyawarah tidak tercapai.⁶

Jika suatu perundingan yang diperantarai mediator berhasil mencapai kesepakatan untuk mengakhiri perselisihan, maka segera setelah musyawarah tercapai dibuatkan Perjanjian Bersama yang ditandatangani kedua belah pihak dan disaksikan oleh

⁵ Ibid., Hlm.53

⁶ Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan*, DSS Publishing, Jakarta, 2004, Hlm. 41

mediator, Perjanjian Bersama tersebut selanjutnya didaftarkan di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran.⁷

Para pihak yang tidak mendapatkan kesepakatan seperti di atas maka upaya yang terakhir adalah melalui upaya gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, yaitu upaya yang ditempuh setelah upaya penyelesaian di luar pengadilan.

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini membawa dampak dari kedua belah pihak, bagi pekerja yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha. Karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja akan memberi pengaruh psikologis, ekonomi, financial sebab :

- a. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi pekerja telah kehilangan mata pencaharian.
- b. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya harus banyak mengeluarkan biaya (keluar masuk perusahaan) disamping biaya-biaya lain seperti pembuatan surat-surat lamaran dan fotokopy surat-surat untuk keperluan lamaran dan fotokopy surat-surat lainnya.
- c. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat yang baru sebagai penggantinya.⁸

Dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai perselisihan

⁷ Ibid.

⁸ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, Hlm.

hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan (Pasal 1 angka 1).

Atas dasar itu, Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membagi perselisihan hubungan industrial menjadi :

- a. Perselisihan hak
- b. Perselisihan kepentingan
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja
- d. Perselisihan serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Semua penyelesaian perselisihan hubungan industrial di atas mempunyai kewenangan masing-masing dalam hal tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan. Jadi tidak semua perselisihan biasa diselesaikan dengan upaya yang dilakukan di luar pengadilan seperti: bipartit, mediasi, konsoliasi dan arbitrase.⁹

Perselisihan pemutusan hubungan kerja apabila upaya yang ditempuh melalui cara perundingan mediasi para pihak yang berselisih ditengahi oleh seorang mediator (perantara) yaitu pihak penengah atau netral, yang berasal dari pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.

Di dalam kasus penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja yang mana upaya bipartit, upaya pilihan konsiliasi dan arbitrase sudah ditempuh, dan tidak tercapai kesepakatan antara kedua pihak.

Selaku pekerja tidak menerima diputuskan hubungan kerjanya dengan alasan pengurangan tenaga kerja tanpa diberikan hak-hak yang diperolehnya, dan pekerja meminta bantuan kepada pihak Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Selatan untuk

⁹ Lalu Husni, *Op.Cit.*, Hlm. 43

dapat membantu menyelesaikan permasalahan pemutusan hubungan kerja ini sesuai dengan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku dengan mengajukan permohonan upaya mediasi.

Kasus Hotel Sanjaya diperiksa berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan dipermasalahkan adalah pemutusan hubungan kerja atas dasar pengurangan tenaga kerja tanpa memberikan hak-hak pekerja.

Dengan demikian upaya-upaya dalam hukum ketenagakerjaan penulis telah mengadakan penelitian wawancara dengan pihak Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Selatan dan Hotel Sanjaya sekaligus mempelajari dan menganalisa berkas-berkas yang ada.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengkaji secara ilmiah dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Prespektif Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Penyelesaian Secara Damai Melalui Upaya Bipartit, Mediasi, Konsiliasi dan Arbitrase ”**

B. Permasalahan

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka permasalahan yang di bahas dalam skripsi ini adalah :

1. Bagaimanakah penyelesaian perselisihan hubungan industrial (pemutusan hubungan kerja) dalam satu perusahaan melalui upaya bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase ?
2. Bagaimanakah hak-hak pekerja yang diputuskan hubungan kerja melalui upaya bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase ?

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari pada skripsi ini adalah :

1. Untuk mengetahui penyelesaian hubungan industrial (pemutusan hubungan kerja) dalam satu perusahaan melalui upaya bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase.
2. Untuk mengetahui hak-hak pekerja yang diputuskan hubungan kerja melalui upaya bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari skripsi ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran dan menambah wawasan serta informasi dunia ilmiah dalam

rangka pengembangan ilmu pengetahuan hukum, khususnya di bidang pemutusan hubungan kerja di luar pengadilan.

2. Manfaat Praktis

a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan bagi para pihak baik pengusaha maupun pekerja dalam hal pemutusan hubungan kerja di luar pengadilan.

b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pemerintah, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja sebagai pengambil keputusan di bidang pemutusan hubungan kerja di luar pengadilan.

E. Ruang Lingkup

Sesuai dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, maka ruang lingkup penulisannya lebih di titik beratkan pada hak-hak pekerja yang diputuskan hubungan kerja melalui upaya bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Berdasarkan Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

F. Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode pendekatan gabungan antara metode yang bersifat Normatif dan pendekatan Empiris.

1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian yang bersifat Deskriptif yaitu menggambarkan dengan jelas mengenai masalah

Pemutusan Hubungan Kerja di Luar Pengadilan berdasarkan Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2. Bahan atau Materi Penelitian

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari penelitian di lapangan yang dilakukan dengan pedekatan kepada badan atau instansi yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari studi kepustakaan terhadap bahan-bahan hukum yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas.

- 1) Bahan Hukum Primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, seperti peraturan perundangan-undangan atau kepustakaan dari badan atau instansi terkait.
- 2) Bahan Hukum Sekunder, yaitu berdasarkan asas-asas hukum, teori-teori hukum, dan pendapat para sarjana (doktrin).
- 3) Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan-bahan hukum yang memberi petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder.

3. Analisis Data

Data yang di dapat baik data primer maupun data sekunder diolah dan analisis secara Deskriptif Analisis Kualitatif untuk mendapatkan gambaran yang jelas

melalui penguraian secara sistematis, kemudian ditarik suatu kesimpulan, sehingga permasalahan dalam penelitian ini dapat terjawab.¹⁰



¹⁰ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia Press, Jakarta, 1986,

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Ahmaturrahman, *Hukum Acara Perdata di Indonesia*, Universitas Sriwijaya, Palembang, 2005
- Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada Indonesia, Jakarta, 2005
- Bryan A. Garner - Editor in Chief, *Black's Laws Dictionary Seventh Edition*. St. Paul. Minn, 1999
- D.Danny H. Simanjuntak, *PHK & Pesangon Karyawan*, Penerbit Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2007
- Ditjen PHI Dan JSK Departemen Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi dengan Japan Internasional Cooperation Agency, *Mediasi, Konsiliasi, Arbitrasi*, JICA, Jakarta, 2007
- Edy Sutrisno Sidabutar, *Pedoman Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja*, Elpress, Jakarta, 2007
- Farid Mu'azd, *Pengadilan Hubungan Industrial Dan Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan*, Ind Hill-Co, Jakarta, 2007
- Joni Emirzon, *Hukum Bisnis Indonesia*, Universitas Sriwijaya, Palembang, 2000
- Kiagus Zainuddin, *Hukum Ketenagakerjaan dan Hak atas Kekayaan Intelektual (HAKI)*, Universitas Sriwijaya, Palembang, 2006
- Lalu Husni, *Penyelesaian hubungan Industrial Melalui Pengadilan & di Luar Pengadilan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005
- Mohd. Syaufii Syamsuddin, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Penerbit Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2005
- Nina Insani K.Permana, *Merancang PHK yang Menguntungkan Semua Pihak*, Penerbit PPM, Jakarta, 2006
- Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan*, DSS Publising, Jakarta, 2006

Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia Press, Jakarta, 1986

W.J.S Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, PN Balai Pustaka, Jakarta, 1982

Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002

Zulkarnain Ibrahim, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Sistem ADR (Studi Teoritis Terhadap UU No 2 Tahun 2004)*, Majalah Ilmiah Fakultas Hukum, Universitas Sriwijaya, Palembang, 2006

Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Kekuasaan Kehakiman, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4358

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2004 Tentang Peradilan Umum, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 12, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4362